VENDIM
Nr. 173, datë 24.3.2023

PËR MIRATIMIN E STRATEGJISË KOMBËTARE TË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE 2023–2030, PLANIT TË VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E SAJ, SI DHE PLANIT TË ZBATIMIT TË GARANCISË RINORE 2023–2024

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, me propozimin e ministrit të Financave dhe Ekonomisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Miratimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, planit të veprimit për zbatimin e saj, si dhe planit të zbatimit të garancisë rinore 2023–2024, sipas teksteve që i bashkëlidhen këtij vendimi.
2. Vendimi nr. 659, datë 10.10.2019, "Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019–2022 dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj", të ndryshuar, shfuqizohet.
3. Ngarkohen Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Agjencia Kombëtare për Arsimin, Formimin Profesional dhe Kualifikimet dhe Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore për ndjekjen dhe zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR
Belinda Balluku

Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030
29.12.2022

Tabela e përmbajtjes

Tabelat dhe figurat
Lista e shkurtimeve
I. KUADRI STRATEGJIK
1.1 Konteksti ekonomik dhe i tregut të punës
1.2 Konteksti strategjik 2030 dhe objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm
II. SFIDAT KRYESORE TË SEKTORIT DHE INSTITUCIONALE PËR ZHVILLIMIN E VENDIT PËR TË ARDHMEN DHE PROCESIN E ANËTARËSIMIT NË BE
2.1 Sfidat e tregut të punës dhe aftësive
2.1.1 Zhvillimi i aftësive
2.1.2 Funksionimi i tregut të punës
2.1.3 Cilësia e punës
2.2 Politikat aktuale të tregut të punës dhe sfidat institucionale
2.2.1 Shërbimet e punësimit
2.2.2 Programet e nxitjes së punësimit
2.2.3 Arsimi dhe formimi profesional
2.2.4 Inspektimi i punës
2.2.5 Partneriteti social
2.2.6 Legjislacioni për mbrojtjen e punësimit
2.2.7 Paga minimale
2.2.8 Politika pasive e tregut të punës
2.2.9 Tatimi i punës

III. VIZIONI, SHTYLLAT OSE FUSHAT STRATEGJIKE DHE QËLLIMET E POLITIKAVE
3.1 Vizioni
3.2 Qëllimet e politikës
3.2.1 Qëllimi i politikës 1: zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për më shumë punësim
Qëllimi i politikës 2: mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës
IV. LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZAT VLERËSUESE
4.1 Mekanizmat e zbatimit dhe koordinimit
4.2 Monitorimi dhe vlerësimi
V. Burimet financiare për zbatimin e strategjisë
VI. SHTOJCA
SHTOJCA 1: Plani i veprimit për zbatimin e strategjisë kombëtare të punësimit dhe aftësive 2023–2030
SHTOJCA 2: Treguesit e monitorueshëm
SHTOJCA 3: Plani i garancisë rinore
Tabelat dhe figurat
Tabela 1: Të dhëna kryesore mbi tregun e punës, 2021. Anketa e Forcave të Punës, INSTAT, 2021
Tabela 2: Tabela: Pagat mesatare dhe indeksi Kaitz sipas profesioneve të ndryshme
Tabela 3: Kosto e Strategjisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, sipas burimit të financimit
Tabela 4: Kosto e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, pa dalluar burimin e financimit
Figura 1: Të punësuar kontribues dhe ndërmarrjet aktive 2014–2021
Figura 2: Rritja në punësim dhe produktivitet sipas sektorëve, 2011–2021
Figura 3: Shkalla e papunësisë, 2014–2021
Figura 4: Shkalla e punësimit, 2011–2021
Figura 5: Pjesëmarrja në forcat e punës dhe shkalla e papunësisë në rajon dhe BE, 2019
Figura 6: Popullsia e Shqipërisë, 2001–2022
Figura 7: Figura: Llojet e ndryshme të punësimit dhe punësimi informal në sektorin jobujqësor

Lista e shkurtimeve

AFP	Arsim dhe formim profesional
AKAFPK	Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
AKPA	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
AKR	Agjencia Kombëtare e Rinisë
APrP	Agjenci Private Punësimi
BB	Banka Botërore
BE	Bashkimi Evropian
CEDEFOP	Qendra e BE-së për Formim Profesional
DPT	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve
EIP	Plani Ekonomik i Investimeve për Ballkanin Perëndimor
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimit
GMIP / IPMG	Grup i Menaxhimit të Integruar të Politikave
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IPA	Instrument of Pre-Accession (Instrument i Përgatitjes për Anëtarësim)
ISHPSHSH	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
ISSH	Instituti i Sigurimeve Shoqërore
JER	Joint Employment Report (Raport Vjetor i KE-së për Politikat e Punësimit)

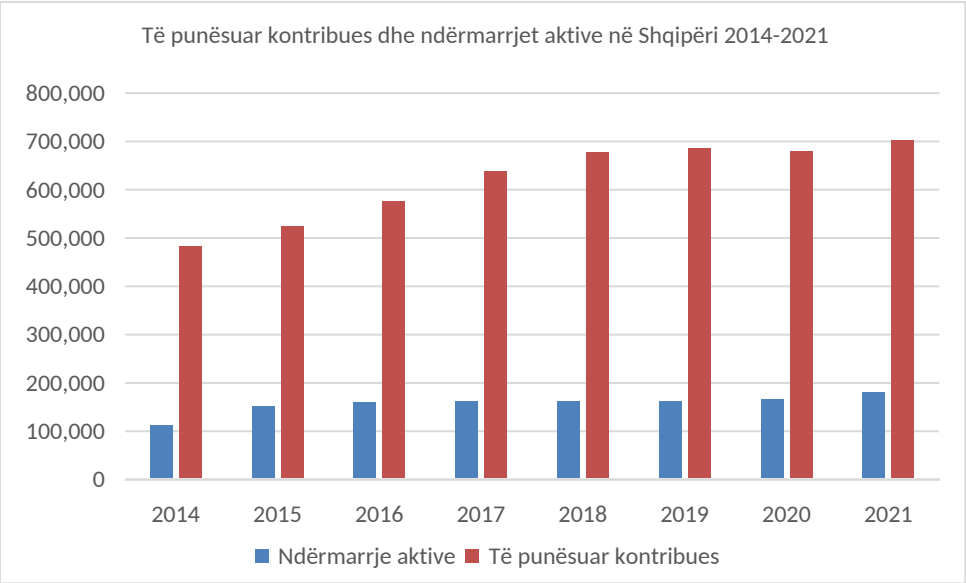
KShK	Korniza Shqiptare e Kualifikimeve
KEK	Korniza Evropiane e Kualifikimeve
LFS	Anketa e Forcave të Punës (Labour Force Survey)
MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
MSHRF	Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët
MSHMS	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
NE	Ndihma ekonomike
NEET	Të rinj jo në punësim, arsim apo trajnim
NJQV	Njësi e qeverisjes vendore
OECD	Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim
OITP	Observatori i Informacionit të Tregut të Punës
OZHQ / SDG	Objektiv i Zhvillimit të Qëndrueshëm
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
PAK	Person me aftësi të kufizuar
PATP	Program Aktiv i Tregut të Punës
PNUD (UNDP)	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
SSHP	Siguria dhe shëndeti në punë
SKZHIE	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian
UNICEF	Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
ZP	Zyra e punës

I. KUADRI STRATEGJIK

1.1 Konteksti ekonomik dhe i tregut të punës

Rritja ekonomike dhe e punësimit në vitet e fundit mbështetet gjerësisht në zhvillimin e sektorit privat. Të dhënat tregojnë se gjatë dekadës së fundit 2012–2021 numri i ndërmarrjeve aktive në vend, përfshirë fermerët, është rritur me 74 për qind duke arritur në 181,549 në fund të vitit 2021 (INSTAT, Regjistrat e Biznesit, 2022). Për të njëjtën periudhë numri i ndërmarrjeve të mesme (10–49 punëtorë) është rritur me 76 për qind duke arritur në 6,862, ndërkohë që numri i ndërmarrjeve të mëdha, të cilat punësojnë mbi 50 persona, është mbidyfishuar duke arritur në 1,959 të tilla në fund të vitit 2021, krahasuar me 956 ndërmarrje të mëdha aktive në vitin 2012. Të dhënat administrative të tregut të punës tregojnë se zhvillimi i sektorit privat, shoqëruar me formalizimin e tregut, është pasqyruar edhe në tregun e punës, në të cilin numri i kontribuesve në pagesën e sigurimeve shoqërore, ku sektori privat përbën rreth 74 për qind të tij, është rritur mesatarisht me 5.6 për qind në vit gjatë viteve të fundit, duke arritur në mbi 703 mijë kontribues në vitin 2021, krahasuar me 482 mijë të tillë në vitin 2014.

Figura 1: Të punësuar kontribues dhe ndërmarrjet aktive 2014–2021



Burimi: INSTAT: Databaza Statistikore – Tregu i punës dhe Regjistrat e biznesit

Vlerësimet e fundit tregojnë se rritja ekonomike e Shqipërisë gjatë vitit 2021 ka arritur në nivelin 8.7 për qind, duke e tejkaluar ngadalësimin e ekonomisë gjatë periudhës së pandemisë si pasojë e efekteve ekonomike dhe sociale, që ajo solli për të gjitha vendet e botës. Pritshmëritë e zhvillimit ekonomik të vendit, bazuar në ecurinë e sektorit privat si pjesa thelbësore e ekonomisë së vendit, shoqëruar me prirjet e eksporteve, investimeve publike në infrastrukturë dhe mbështetjen e biznesit, parashikojnë një rritje të qëndrueshme në rreth 4 për qind mbi bazë vjetore, që do të vijojë gjatë periudhës 2022–2024. Një rritje e tillë mbështetet dhe nga pritshmëritë e rritjes ekonomike (2.7 për qind gjatë 2022) në zonën e Bashkimit Evropian, i cili krahas faktorëve të tjerë të rëndësishëm, është gjithashtu partneri kryesor tregtar i Shqipërisë, me rreth 2/3 e tregtisë së vendit dhe destinacion i rreth 80 për qind të eksporteve shqiptare.

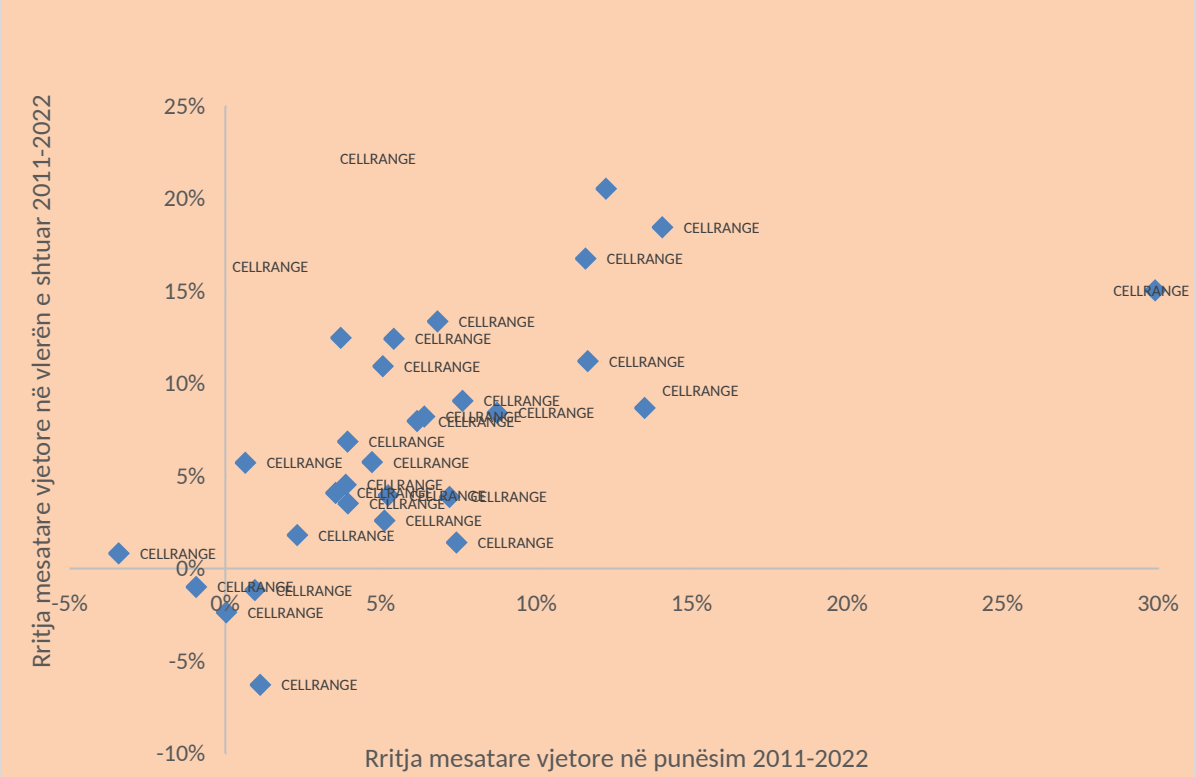
Treguesit e punësimit gjatë viteve të fundit në Shqipëri dëshmojnë për një ulje të shkallës së papunësisë nga 17.5 për qind gjatë vitit 2014 në 11.5 për qind, ose në të njëjtin nivel përpara nisjes së pandemisë, gjatë vitit 2021. Ulja e papunësisë në këtë periudhë vjen si pasojë e krijimit të vendeve të reja të punës, zhvillimit të sektorit privat dhe masave aktive për reduktimin e ekonomisë informale në vend.

Bujqësia është sektori që angazhon në punë pjesën më të madhe të shqiptarëve, me rreth 33.8 për qind të të punësuarve gjatë vitit 2021 (INSTAT). Veçmas bujqësisë, sektorët që punësojnë më shumë punonjës në vend janë tregtia me pakicë (13.2 për qind), shërbimet e ndryshme (11 për qind), ndërtimi (10.1 për qind), tregtia me shumicë (9.8 për qind), shërbimi ushqimor (8.4 për qind), tekstile dhe veshje (5.5 për qind), industria e këpucëve (4.1 për qind) etj., ndërkohë që punësimi në sektorët e tjerë të ekonomisë është në nivele më të ulëta. Ecuria e punësimit e viteve të fundit dëshmon se sektorët që kanë pasur rritjen relative më të lartë në vend, janë shërbimet e informacionit, industri të tjera përpunuese, shëndetësia, hoteleri-turizmi, programimi, tregtimi dhe riparimi i automjeteve dhe shërbime të tjera.

Gjatë dekadës së fundit rritja e punësimit në Shqipëri ka rezultuar më e lartë se përmirësimi i produktivitetit në punë (Rritja e punësimit 74.7 për qind, rritja e vlerës së shtuar 68.8 për qind, 2012–2021. INSTAT). Produktiviteti i ekonomisë shqiptare, si faktor përcaktues i konkurrueshmërisë dhe nivelit të mirëqenies së qytetarëve, mbetet relativisht i ulët krahasuar me Bashkimin Evropian. Të dhënat (World Development Indicators database, 2022) tregojnë se gjatë dekadës së fundit, niveli mesatar i produktivitetit të ekonomisë shqiptare, i matur në USD konstant PPP si kontribut në PBB i çdo personi të punësuar, në vitin 2012 ishte sa 31.2 për qind e mesatares së Bashkimit Evropian dhe arriti në 34.7 për qind në vitin 2021.

Aktivitetet me vlerë të lartë të shtuar që kontribuojnë për rreth 1/3 e punësimit (përjashtuar bujqësinë dhe administratën) kanë pasur rritjen më të lartë të punësimit gjatë dekadës së fundit. Përpos rritjes së produktivitetit në nivel kombëtar është me vlerë të mbahet parasysh ndryshimi i konsiderueshëm që ekziston në nivelin e produktivitetit sipas sektorëve të ndryshëm të veprimtarisë ekonomike. Analiza e të dhënave tregon se gjatë dekadës së fundit 2011–2020, sektorët jobujqësorë me rritjen më të lartë të produktivitetit në Shqipëri janë ata të shëndetësisë (që angazhon 2.4 për qind të punësimit në vend), shërbimeve të ndryshme (9 për qind të punësimit në vend), publikimet dhe *software* (0.5 për qind të punësimit), shërbimet profesionale (7.3 për qind të punësimit), energjia dhe gazi (6.2 për qind të punësimit) etj., sektorë për të cilët niveli i produktivitetit është rritur mbi dy herë krahasuar me dhjetë vite më parë. Janë këta sektorë ekonomikë që përbëjnë njëkohësisht drejtimet më të rëndësishme, ku cilësia e punës dhe mirëqenia e qytetarëve të përfshirë në këto aktivitete, është në përmirësim të dukshëm krahasuar me aktivitetet e tjera në vend. Ndaj fuqizimi i mëtejshëm i sektorëve të tillë dhe të tjerëve potencialë, përmes politikave mbështetëse për zgjerimin e punësimit që shoqërojnë diversifikimin e mëtejshëm dhe orientimin e ekonomisë drejt aktiviteteve produktive, krijon mundësi të mëtejshme për të përmirësuar konkurrueshmërinë e ekonomisë dhe për të kontribuar në mënyrë të qenësishme në rritjen e mirëqenies së qytetarëve.

Figura 2: Rritja në punësim dhe produktivitet sipas sektorëve, 2011–2021



Madhësia e çdo sfere është proporcionale me punësimin në sektorin përkatës gjatë 2021. Këtu nuk përfshihet sektori i bujqësisë. Burimi: INSTAT

Niveli relativisht i ulët i produktivitetit në punë, sidomos në sektorin e bujqësisë, pasqyrohet në nivelin e pagave në Shqipëri. Ndër shqetësimet kryesore të raportuara nga bizneset është mungesa e punonjësve të kualifikuar dhe raporti i pabalancuar midis pagesës dhe produktivitetit në punë[1]. Presioni i mungesës së fuqisë punëtore të kualifikuar do të ndikojë në rritjen e nivelit të

[1] Raporti i fundit i Dhomës Amerikane të Tregtisë mbi Indeksin e Biznesit në Shqipëri 2020 tregon se 63.8 për qind e të intervistuarve treguan se e kishin shumë të vështirë ose të vështirë gjetjen e stafit të kualifikuar për punë

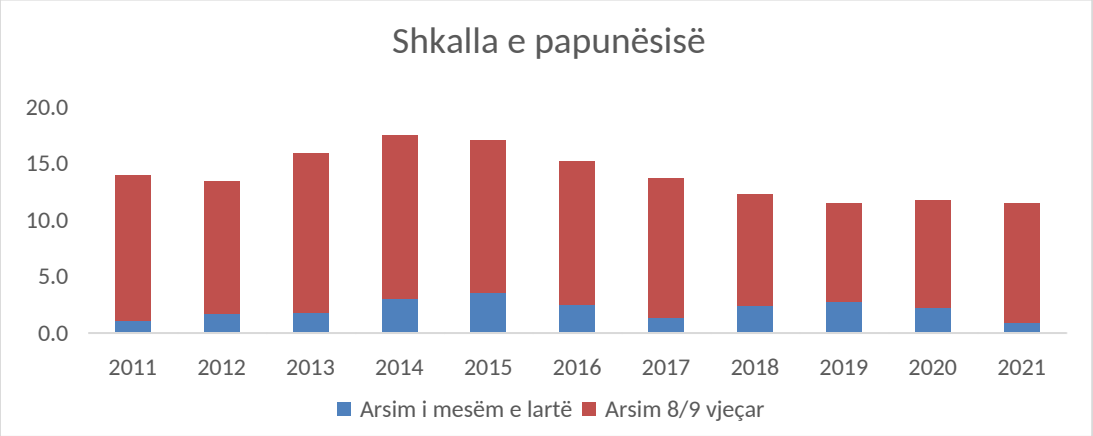
pagave, duke i kthyer në më tërheqëse shumë pozicione pune në treg, por që bizneset vendase të jenë të afta të konkurrojnë brenda vendit apo rajonit të hapur, është e nevojshme që ky proces të përparojë së bashku me përmirësimet e domosdoshme të produktivitetit në punë.

Përmirësimi i aftësive për punë dhe inovacioni është një nga tri shtyllat për fuqizimin e konkurrueshmërisë së ekonomisë shqiptare, sipas programit të qeverisë, së bashku me përmirësimin e klimës së biznesit dhe investimeve, dhe funksionimin e një mbrojtjeje efektive sociale. Qeveria ka identifikuar sektorët e turizmit, teknologjisë së informacionit, energjisë dhe bujqësisë si parësorë për zhvillimin e vendit. Për këtë arsye, së bashku me sektorët e përmendur më sipër, që mundësojnë punësim më të lartë për shqiptarët dhe ku niveli i produktivitetit krijon premisa për rritje të nivelit të mirëqenies së qytetarëve përmes investimeve dhe zhvillimit të sektorit privat, është e nevojshme që të aftësimi i të rinjve dhe të rejave si dhe atyre të angazhuar në punë t'u paraprijë kërkesave që këta sektorë do të kenë për tregun e punës gjatë dekadës së ardhshme, në përputhje me stadin e zhvillimit të tyre. Pa dyshim, rol të rëndësishëm në këtë drejtim do të kenë strategjitë, politikat dhe buxhetet e sektorëve specifikë, por gërshetimi i tyre me kërkesat për tregun e punës janë më se të nevojshme (p.sh. sektori i turizmit po rritet me miliona turistë në pak vite, krahas investimeve në infrastrukturë apo hoteleri, sa fuqi punëtore dhe me cilat aftësi specifike do të duhen deri në vitin 2030).

Me gjithë progresin e arritur në uljen e papunësisë, tregu i punës përballet me sfida të rëndësishme të cilat do të vijojnë të kërkojnë vëmendjen e politikave mbështetëse dhe orientuese në të ardhmen:

Niveli i papunësisë tek të rinjtë është në nivel relativisht të lartë (27.1 për qind në vitin 2021), duke treguar se të rinjtë ne një masë të konsiderueshme e kanë të vështirë të gjejnë në treg punë që i përgjigjet pritshmërive të tyre, duke mbetur të papërfshirë në aktivitetin ekonomik të vendit dhe të varur ndaj mbështetjes sociale që iu jepet nga familja, shteti, të afërmit e tyre në emigracion apo të punësuar në vend. Po kështu e lartë mbetet dhe pjesa e të rinjve jo në punësim dhe as duke ndjekur shkollën, e cila përbënte 26.1 për qind të të rinjve 15–29 vjeç gjatë vitit 2021, me gjithë përmirësimin gradual të këtij treguesi, nga 34.5 për qind që ishte në vitin 2014. Përveç mospërputhjes mes formimit dhe vendeve të punës, shumë faktorë të rëndësishëm ekonomikë e socialë ndikojnë në mospjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës: kushtet e duhura për punë të denjë, formimi i duhur, mungesa e përvojës, aksesi në tregun e punës, kujdesi në familje apo dhe faktorë të tjerë.

Figura 3: Shkalla e papunësisë, 2014–2021



Sipas statistikave zyrtare, niveli i papunësisë është më i theksuar te personat me arsimim më të ulët, gratë, banorët në zonat rurale dhe qytete të vogla dhe ndër shtresat e tjera vulnerabël të popullsisë duke ndikuar në një masë edhe më të madhe në nivelin e varfërisë së tyre. Në mënyrë

(https://amcham.com.al/amcham-publikon-indeksin-e-biznesit-per-periudhen-2020-2021/)

të dukshme, vajzat dhe gratë rezultojnë në një pozitë më të pafavorshme se meshkujt në të gjithë treguesit e punësimit në vend.

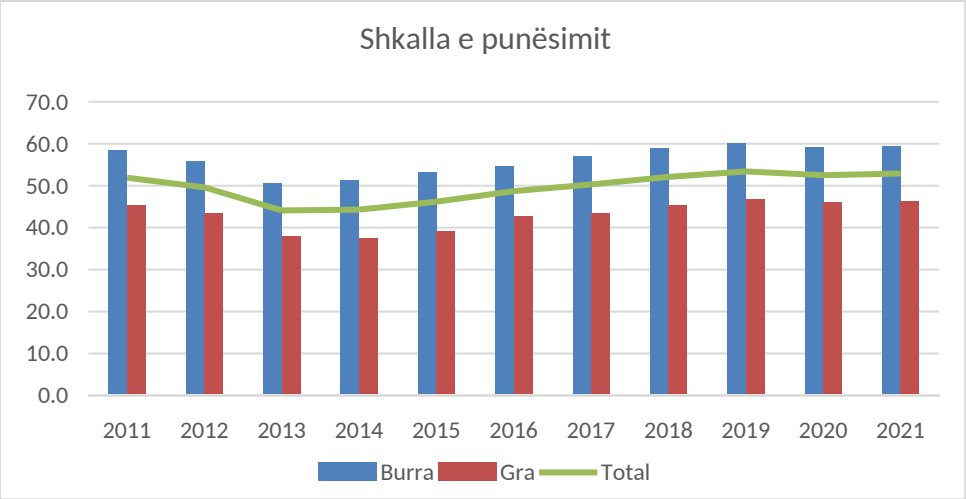
Tabela 1: Të dhëna kryesore mbi tregun e punës, 2021. Anketa e Forcave të Punës, INSTAT, 2021

Treguesi		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës	Burra	63.5	64.3	65.0	66.8	67.6	68.0	66.9	67.2
	Gra	44.4	47.2	49.9	49.8	51.4	53.0	52.3	52.6
Shkalla e punësimit	Burra	51.4	53.3	54.7	57.1	59.0	60.1	59.2	59.5
	Gra	37.6	39.2	42.8	43.5	45.3	46.9	46.1	46.4
Shkalla e papunësisë	Burra	19.2	17.1	15.9	14.6	12.7	11.6	11.5	11.3
	Gra	15.2	17.1	14.4	12.6	11.9	11.4	11.9	11.8
Përqindja e të papunëve afatgjatë	Burra	61.0	65.8	64.9	63.3	65.6	63.1	59.7	60.5
	Gra	70.1	66.2	68.2	67.1	69.8	63.7	59.1	65.5
Shkalla e papunësisë afatgjatë	Burra	11.7	11.2	10.3	9.2	8.3	7.3	6.9	6.9
	Gra	10.7	11.3	9.8	8.4	8.3	7.3	7.1	7.7
Shkalla e inaktivitetit	Burra	36.5	35.7	35.0	33.2	32.4	32.0	33.1	32.8
	Gra	55.6	52.8	50.1	50.2	48.6	47.0	47.7	47.4
NEET	Burra	31.8	29.4	27.5	25.6	24.7	24.3	25.8	23.2
	Gra	37.3	36.6	32.9	34.4	32.7	28.9	30.0	29.1

Pavarësisht përpjekjeve të viteve të fundit për aktivizimin e grave, ende mbetet shumë për t'u bërë drejt barazisë gjinore në punësim. Meqenëse punësimi është i lidhur ngushtë edhe me faktorë të tjerë të rëndësishëm si: hendeku gjinor, puna e papaguar, kontributi në familje, balancimi i jetës personale me atë profesionale, ofrimi i shërbimeve të përkujdesit nga gratë për fëmijët, të moshuarit apo familjarë në nevojë, kushtet për punësim të denjë, mbrojtja nga ngacmimi seksual në vendin e punës etj., është e nevojshme që kjo problematikë të vazhdojë të adresohet në të ardhmen.

Shkalla e punësimit në Shqipëri është në përmirësim, por duhen adresuar problematikat në grupet e cenueshme. Gjatë vitit 2021, shkalla e punësimit në vend arriti në 60.9 për qind, paksa nën nivelin e periudhës para pandemisë (61.2 për qind). Por ky tregues është më i ulët se në vendet e Bashkimit Evropian (69 për qind gjatë 2021). Ky tregues rezulton më i ulët për gratë në Shqipëri (53.8 për qind më 2021) dhe shumë më i ulët për të rinjtë (15-24 vjeç), tek të cilët shkalla e punësimit më 2021 ishte vetëm 26.4 për qind ose, e thënë ndryshe, vetëm 1 ndër 4 të rinj është i punësuar në vend. Për shkak të problematikës komplekse ekonomike dhe sociale në vend dhe përcaktimit të statusit të papunë, në mjaft raste, shkalla e punësimit pasqyron më mirë situatën në tregun e punës, krahasuar me treguesit e tjerë, si shkalla e papunësisë.

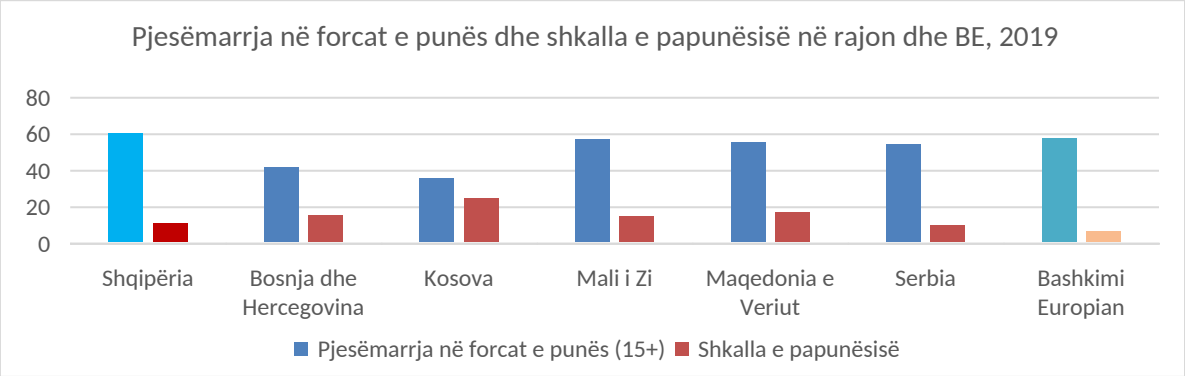
Figura 4: Shkalla e punësimit, 2011–2021



Burimi: INSTAT

Problematikat në tregun e punës nuk janë veçori e zhvillimeve në Shqipëri, por, në mënyrë të ngjashme, të gjitha vendet e rajonit përballen me sfida të njëjta. Të dhënat më të fundit të disponueshme në treguesit e zhvillimit të Bankës Botërore që i përkasin vitit 2019, tregojnë se Shqipëria ka nivelin më të lartë në rajon, për sa i përket pjesëmarrjes në forcat e punës.

Figura 5: Pjesëmarrja në forcat e punës dhe shkalla e papunësisë në rajon dhe BE, 2019



Të dhënat nga Databaza Statistikore e Bankës Botërore, treguesit e zhvillimit: https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#

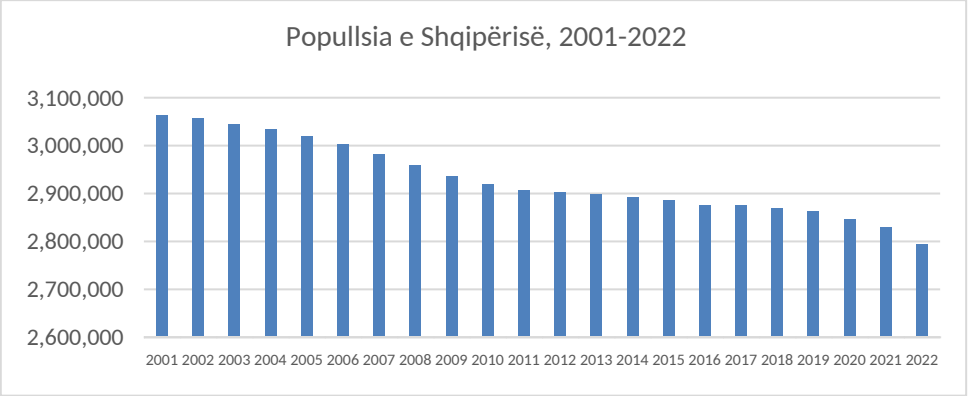
Informaliteti në aktivitetet ekonomike, ndonëse është reduktuar ndjeshëm gjatë viteve të fundit, përbën një problem kompleks për tregun e punës në vend. Sektori i bujqësisë dhe aktivitetet në zonat rurale përbëjnë kategorinë kryesore ku informaliteti është ende i pranishëm, me gjithë incentivat e përdorur me sukses për formalizimin e fermerëve në treg. Të dhënat e INSTAT-it tregojnë se gjatë vitit 2021, një çerek milionë të punësuarish, ose 1 në çdo 5 persona të punësuar në Shqipëri, punon pa pagesë në biznesin e familjes dhe ky tregues është edhe më i lartë për gratë dhe të rejat, se sa për burrat dhe të rinjtë. Në mjaft raste, informaliteti në punësim shkaktohet jo vetëm nga mungesa e kulturës për pagimin e detyrimeve apo e incentivave për pagesën e këtyre detyrimeve, por edhe për të shmangur deklarimet apo daljen nga skemat e mbrojtjes sociale, veçanërisht në rastet e punësimit sezonal, sikurse është punësimi në turizëm në zonat bregdetare dhe ato rurale.

Zhvillimi ekonomik i vendit preket nga risqe dhe sfida me pasoja të mundshme dhe të drejtpërdrejta për ekonominë shqiptare. Procesi i rimëkëmbjes ende vazhdon dhe përmirësimi i rëndësishëm i profilit të Shqipërisë me hapjen e negociatave për anëtarësim në Bashkimin Evropian, si dhe faktorë të tjerë, kryesisht të jashtëm, mund të ndikojnë në ecurinë e ekonomisë. Krahas bashkëjetesës së pashmangshme me COVID-19, ekonomia e Shqipërisë është e ekspozuar ndaj rreziqeve të ndërlidhura të jashtme, ndër të cilat më të rëndësishmet aktualisht përfshijnë luftën në Ukrainë, valën e inflacionit që ka përfshirë të gjitha vendet e botës, krizën energjetike dhe koston e lartë të produkteve energjetike, sigurinë ushqimore, si dhe prirjen e uljes së investimeve të huaja direkte në kushtet e pasigurisë që mbizotëron në tregjet globale. Hapja e plotë e Shqipërisë ndaj ekonomisë globale dhe varësia e lartë nga ecuria e saj, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Evropian, krahas përfitimeve, nxjerr në pah dhe cenueshmërinë e saj nga problemet dhe rreziqet, të cilat lehtësisht transmetohen në të gjithë zinxhirin e aktivitetit ekonomik në vend.

Popullsia e Shqipërisë ka përjetuar tkurrje dhe plakje të konsiderueshme gjatë viteve të fundit. Sipas të dhënave demografike të publikuara nga INSTAT-i, popullsia e Shqipërisë vazhdon në rënie nga viti në vit për çdo vit gjatë dy dekadave të fundit, përjashtuar vitin 2017 dhe ndërkohë mosha mediane e popullsisë është rritur nga mosha 33.2 vite në vitin 2012, në moshën 38.2 vite në vitin 2022. Projeksionet e popullsisë, sipas skenarit të mesëm të ndërtuar nga INSTAT-i,

tregojnë se deri në vitin 2030 popullsia totale e Shqipërisë do të pakësohet edhe me rreth 86 mijë vetë, në vijim të rënies prej mbi 104 mijë vetë gjatë dekadës së fundit 2012–2021.

Figura 6: Popullsia e Shqipërisë, 2001–2022



Burimi: INSTAT

Plakja e popullsisë dhe lëvizjet migratore kanë zvogëluar rritjen e fuqisë punëtore në vend. Zvogëlimi i popullsisë shqiptare gjatë viteve të fundit, i cili lidhet me rënien në vazhdimësi në vite të lindjeve të reja shoqëruar me lëvizjet migratore, sjell një bilanc negativ të shtesës natyrore të popullsisë. Ky proces është shoqëruar dhe me hapjen e plotë të Shqipërisë ndaj botës, lëvizjen e lirë të shqiptarëve kryesisht në vendet e Bashkimit Evropian, shoqëruar me emigrimin e paligjshëm drejt vendeve ku ende ka pengesa hyrjeje apo qëndrimi.

Kategoritë e personave që zgjedhin të emigrojnë jashtë vendit kanë ndryshuar në vite duke krijuar mungesë në tregun e punës për aftësi specifike të cilat janë edhe më të kërkuara në tregjet e huaja. Ndryshe nga dy dekadat e para të tranzicionit, lëvizja e lirë gjatë dekadës së fundit si dhe kërkesa për fuqi punëtore të kualifikuar nga tregjet e punës në vendet e Bashkimit Evropian, po ndryshon natyrën e tendencave migratore.

Migrimi nga zonat rurale dhe qytetet më të vogla drejt zonave kryesore urbane, krahas emigrimit të popullsisë, është një fenomen prezent aktualisht në Shqipëri, si pasojë e urbanizimit dhe mundësive më të mira për strehim dhe punësim që ofrohen në qytetet e mëdha të vendit. Sipas të dhënave të INSTAT-it, rreth 39 mijë persona në vit kanë lëvizur mesatarisht brenda vendit gjatë periudhës 2014–2020. Të dhënat tregojnë se shkalla e papunësisë nuk është uniforme në të gjithë vendin, por dëshmon për realitete të ndryshme nga qyteti në qytet. Qarqet me papunësi më të lartë në vend përfshijnë Lezhën (22.6 për qind më 2021) dhe Vlorën (19.5 për qind më 2021), ndërsa shkalla më e ulët e papunësisë rezulton në Kukës (4 për qind) dhe Gjirokastër (4.7 për qind). Po kështu, niveli i papunësisë rezulton edhe më shqetësues për të papunët afatgjatë, të cilët më 2021 përbënin mbi 60 për qind të të papunëve në vend, duke dëshmuar problematikën që ekziston për daljen nga ngërçi i papunësisë dhe riaktivizimin apo riintegrimin në tregun e punës.

Përvoja e pandemisë COVID-19 i ka ndihmuar bizneset në vend të adoptohen për promovimin e formave të reja të punës, mbështetjen e punësimit intensiv afatshkurtër, fleksibilitetin në punë, zgjidhjeve digjitale dhe vënien më në pah të profesioneve të reja. Krahas forcimit të konkurrueshmërisë së sektorit privat në trajtimin e këtyre çështjeve, është po aq e nevojshme që dhe legjislacioni në fushën e punës të pasqyrojë edhe më mirë nevojat në këtë drejtim.

1.2 Konteksti strategjik 2030 dhe objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm

Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 është pjesë e rëndësishme e kuadrit afatgjatë strategjik të Shqipërisë të përcaktuar nga Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2030 (SKZHIE 2030) që jep drejtimet dhe përcakton përparësitë e zhvillimit

të qëndrueshëm ekonomik e shoqëror të vendit në rrugën e integrimit të tij në Bashkimin Evropian, përfshirë edhe ndërlidhjen me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm në funksion të arritjes së synimeve të Agjendës 2030 duke përcaktuar vizionin për zhvillimin e demokracisë, zhvillimin shoqëror dhe ekonomik të vendit gjatë periudhës 2021–2030. Rritja e qëndrueshme e punësimit dhe zhvillimi i aftësive trajtohen në shtyllën e tretë të SKZHIE 2030, Kohezioni Social, e cila ka në thelb të vëmendjes zhvillimin e burimeve njerëzore si kapitalin më të çmuar në vend.

Zbatimi i Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 lidhet po aq ngushtë me përparësitë e zhvillimit të vendit të përcaktuara në SKZHIE 2030 e të përfshira në shtyllën e dytë të saj, "Agjenda për Zhvillim të Qëndrueshëm Ekonomik, Ndërlidhjen dhe Rritjen e Gjelbër". Konektiviteti, Agjenda e Gjelbër për Vendet e Ballkanit Perëndimor, si pjesë e Planit Ekonomik dhe të Investimeve të Bashkimit Evropian për këto vende, përfshirë Shqipërinë, janë në qendër të shtyllës së dytë të SKZHIE 2030. Së bashku me prioritetet afatgjata të identifikuara për vendin në SKZHIE 2030 – turizmi, energjia, bujqësia dhe digjitalizimi, ato përbëjnë njëkohësisht edhe drejtimin më të qartë për orientimin e kërkesës dhe përgatitjes së ofertës në tregun shqiptar të punës për periudhën deri në vitin 2030. Sfidat kryesore të Shqipërisë 2030, të identifikuara në SKZHIE 2030 me nevojën e tranzicionit të gjelbër, transformimit digjital, zhvillimeve demografike, dhe domosdoshmërinë e rritjes së produktivitetit drejt një ekonomie më konkurruese në tregun e hapur të rajonit dhe më gjerë, pasqyrohen në qasjen që sjell ndaj punësimit dhe zhvillimit të aftësive kjo strategji.

Gjithashtu, Paketa Kombëtare e Projekteve Strategjike e aprovuar nga Komiteti i Planifikimit Strategjik/ Këshilli Kombëtar i Investimeve përbëhet nga 198 projekte me vlerë indikative prej 16.3 miliardë euro investimesh si pjesë e zbatimit të Planit Ekonomik të Investimeve (EIP) për vendet e Ballkanit Perëndimor, që do të sjellin shtysë të rëndësishme në krijimin e vendeve të reja të punës. Paketa synon të nxisë rimëkëmbjen afatgjatë ekonomike të rajonit si dhe integrimin ekonomik rajonal, duke mbështetur zbatimin e reformave të kërkuara për të ecur përpara në rrugën e BE-së dhe për ta sjellë rajonin më afër tregut unik të BE-së, dhe garantuar rritje të qëndrueshme ekonomike dhe krijimin e vendeve të punës në shtetet e Ballkanit Perëndimor. Veprat kryesore, për të cilat është miratuar financimi, përfshijnë autostradat pjesë e Korridorit Adriatiko-Jonian, tunelin e Llogarasë, *bypass*-in e Tiranës, HEC-in e Skavicës, aeroportin e Vlorës, zhvillimin e rrjetit hekurudhor, rrjetit *broadband*, impiantet fotovoltaike etj.

Arritja e objektivave të Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 është e ndërvarur me zbatimin e strategjive të tjera të rëndësishme sektoriale të vendit, sikurse dhe realizimi i këtyre objektivave është në funksion të progresit në të gjitha fushat e tjera të politikave sektoriale. Ndër planet strategjike më të rëndësishme të përfshira në këtë proces nën kornizën e SKZHIE 2030 përfshihen:

- "Strategjia Kombëtare e Arsimit 2021–2026";
- "Strategjia për zhvillimin e biznesit dhe investimeve 2021–2027 dhe plani i saj i veprimit";
- "Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030";
- "Strategjia Kombëtare e Rinisë 2022–2029";
- "Strategjia e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Peshkimit 2021–2027";
- "Strategjia Ndërsektoriale "Agjenda Digjitale e Shqipërisë 2022–2026";
- "Kuadri makroekonomik dhe fiskal";
- "Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara, 2021–2025";
- "Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve 2021–2025;
- "Plani Kombëtar i Veprimit mbi Moshimin 2020–2024";
- "Dokumenti i politikave të reformës së vlerësimit të aftësisë së kufizuar në sistemin e mbrojtjes sociale dhe plani i veprimit 2019–2024 për zbatimin e tij";
- "Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Qëndrueshëm të Turizmit 2019–2023 dhe plani i veprimit";

- "Strategjia Kombëtare për Diasporën 2021–2025";
- "Strategjia Kombëtare për Migracionin 2019–2022";
- "Strategjia Kombëtare e Energjisë 2018–2030, Plani Kombëtar i Energjisë dhe Klimës 2021–2030";
- "Strategjia e Evropës Juglindore";
- Rezoluta e Këshillit të Evropës mbi Agjendën Evropiane për të Nxënit e të Rriturve 2021–2030, si dhe dokumente të tjera që aktualisht janë në fazë përgatitjeje apo miratimi, si:
- "Strategjia e Specializimit Inteligjent";
- "Strategjia për Ekonominë e Kaltër";
- "Strategjia Kombëtare për Mbrojtjen Sociale" etj.;
- "Plani Kombëtar i Veprimit për Personat LGBTI+ 2021–2027.

Vizioni dhe objektivat e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 janë pjesë e rëndësishme e angazhimit të Shqipërisë për zbatimin e Agjendës 2030 dhe i shërbejnë arritjes së Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm në vend. Objektivat dhe masat e strategjisë lidhen në mënyrë të drejtpërdrejtë me OZHQ 8 "*Promovimi i rritjes ekonomike të qëndrueshme, gjithëpërfshirëse e të qëndrueshme, punësim i plotë e produktiv dhe punë e denjë për të gjithë*" dhe veçanërisht në përmbushjen e synimeve specifike të OZHQ 8, si: 8.5 (punësimi i denjë), 8.3 (produktiviteti), 8.2 (inovacioni), 8.6 (punësimi i të rinjve) dhe 8.8 (të drejtat në punë). Por njëkohësisht, zbatimi strategjisë lidhet natyrshëm dhe me arritjen e objektivave të tjerë të rëndësishëm për Shqipërinë në kuadër të Agjendës 2030 si OZHQ 1 (varfëria), OZHQ 2 (ushqimi), OZHQ 4 (arsimi), OZHQ 5 (barazia gjinore), OZHQ 9 (industria, inovacioni dhe infrastruktura) dhe OZHQ 10 (zvogëlimi i pabarazisë).

II. SFIDAT KRYESORE TË SEKTORIT DHE INSTITUCIONALE PËR ZHVILLIMIN E VENDIT PËR TË ARDHMEN DHE PROCESIN E ANËTARËSIMIT NË BE

2.1 Sfidat e tregut të punës dhe aftësive

2.1.1 Zhvillimi i aftësive

Shqipëria po përballet me dy sfida lidhur me aftësitë. Së pari, është niveli i ulët i aftësive të popullsisë në moshë pune. Sipas Anketës së Forcave të Punës (LFS) të vitit 2021, 41,6 për qind e forcave të punës dhe 48.3 për qind e popullsisë në moshë pune në Shqipëri është me arsim bazë (8/9-vjeçar) ose më të ulët[2]. Ka edhe grupe të caktuara të shoqërisë shqiptare, të cilat nuk e kanë përfunduar arsimin fillor si për shembull, 45.28 për qind e punëkërkuesve Romë të papunë dhe 13.9 për qind e punëkërkuesve të papunë egjiptianë të regjistruar në zyrat e punës. Niveli arsimor i përfituesve të ndihmës ekonomik dominohet nga individët, që kanë përfunduar arsimin e detyrueshëm 9-vjeçar.

Sfida e dytë lidhet me zotërimin nga fuqia punëtore të aftësive të kërkuara në tregun e punës, mungesa e të cilave mund të pengojë krijimin e më shumë vendeve të punës apo punë me cilësi më të mirë. Disa nga treguesit kryesorë të mospërputhjes së mundshme të aftësive[3] mund të konsiderohen shkalla e lartë e papunësisë tek të rinjtë dhe shkalla e lartë e papunësisë së të diplomuarve nga arsimi i lartë[4]. Shkalla e lartë e të rinjve që nuk janë as në punësim, as në arsim apo trajnim (NEET) është një tjetër tregues që nxjerr në pah mospërputhjen e aftësive[5].

---

[2] Në vendet e Ballkanit Perëndimor mesatarja ishte 31 për qind.

[3] Mospërputhja e aftësive mund të përkufizohet si një përshkrim i boshllëqeve dhe disbalancave të aftësive në tregun e punës, për shkak të nivelit të kualifikimit ose aftësive (ETF 2022).

[4] Shkalla e papunësisë së të rinjve është 27.1 për qind që është më shumë se dyfishi i shkallës së përgjithshme të papunësisë (11.5 për qind më 2021). Shkalla e papunësisë dhe shkalla e papunësisë afatgjatë e të diplomuarve nga arsimi i lartë (10.5 për qind dhe 6.9 për qind) është thuajse e barabartë me shkallën e papunësisë së personave me arsim bazë (10.6 për qind dhe 6.4 për qind). Fakti që shkalla e papunësisë së të rinjve me arsim të lartë, është më e lartë se te të rinjtë me arsim të mesëm reflekton një mospërputhje të rezultateve të arsimit të lartë me kërkesat e tregut të punës.

[5] Në vitin 2021, të rinjtë e moshës 15–29 vjeç të kategorisë NEET përbëjnë 26.1 për qind të të gjithë popullsisë rinore. Në këtë grup, 37.3 për qind janë të papunë. Pjesa tjetër është jashtë forcës së punës, ose sepse janë punëtorë

Përqindja e bizneseve, që përballen me vështirësi në rekrutim[6] mund të konsiderohet gjithashtu si tregues për mospërputhjen apo mungesën e aftësive[7].

Një studim i fundit i ETF-së për aftësitë në vendet partnere të ETF-së[8] u përpoq të vlerësojë mospërputhjen vertikale dhe horizontale të aftësive. Sipas studimit, të paktën një në pesë të diplomuar nga arsimi i lartë kishte një vend pune, që kërkonte nivel më të ulët të kualifikimeve formale, në shumicën dërrmuese të vendeve partnere të ETF-së, përfshirë edhe Shqipërinë. Për Shqipërinë, në vitin 2019 rreth 40 për qind e punonjësve ishin të mbi- ose nënarsimuar, ngjashëm me vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor, me një incidencë më të lartë mbikualifikimi te të diplomuarit nga arsimi i lartë, krahasuar me të diplomuarit nga arsimi i mesëm. Ndërkaq pesha e mospërputhjes horizontale[9], në vitin 2019, ishte mbi 66 për qind (6 për qind më e lartë se norma mesatare për vendet e Ballkanit Perëndimor).

Sfidat e mungesës apo mospërputhjes së aftësive, janë të lidhura me sasinë, cilësinë apo peshën e pamjaftueshme të ofertës së arsimit dhe formimit.

Tregues i cilësisë së pamjaftueshme të sistemit arsimor janë rezultatet e PISA-s, sipas të cilave të rinjtë shqiptarë të moshës 15-vjeçare kanë rezultate nën mesataren e OECD-së në të tria disiplinat: lexim, matematikë dhe shkencë (PISA 2018).

Sipas rezultateve të anketës për arsimin e të rriturve, zhvilluar nga INSTAT-i në vitin 2017, pjesëmarrja e të rriturve (të moshës 25–64 vjeç) në arsim dhe trajnim formal dhe joformal në vitin 2017 ishte 9.2 për qind[10] me një hendek të konsiderueshëm midis Shqipërisë dhe mesatares së BE-së, e cila, në të njëjtin vit, ishte 43.7 për qind[11]. Për sa i përket gjinisë, rezultatet e të njëjtit studim tregojnë se 9.5 për qind e grave dhe 8.8 për qind e burrave të moshës 25–64 vjeç kanë marrë pjesë në arsim dhe formim formal dhe joformal. Mesatarisht, më pak se 15 për qind e bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme ose trajnime në punë për fuqinë e tyre punëtore dhe më pak se 5 për qind kanë ofruar trajnime të jashtme sipas anketës së organizuar nga Banka Botërore[12]. Mungesa e trajnimit të bazuar në ndërmarrje tregon mundësi të kufizuara për zhvillimin e aftësive dhe të nxënit gjatë gjithë jetës të fuqisë punëtore dhe pengon rritjen e produktivitetit të ndërmarrjeve.

Gjithashtu, edhe oferta publike e private e formimit profesional dhe trajnimeve afatshkurtra duhet t'u përgjigjet më mirë nevojave të tregut të punës (Banka Botërore, 2018).

Për të adresuar kufizimet që lidhen me aftësitë, duhet të rritet cilësia, sasia dhe rëndësia e ofertës së arsimit dhe formimit profesional, të krijohet gradualisht një kulturë e re e të nxënit gjatë gjithë jetës për t'i dhënë mundësi fuqisë punëtore të përmirësojë vazhdimisht aftësitë dhe, paralelisht, të garantohet një sistem i arsimit dhe formimit profesional fleksibël dhe

---

të dekurajuar (15.4 për qind), ose ngaqë përmbushin përgjegjësitë shtëpiake dhe familjare (17.5 për qind), ose për arsye të tjera (29.8 për qind).

[6] Rreth 51 për qind e ndërmarrjeve që u përpoqën të punësonin punëtorë në tre vitet e fundit kanë hasur vështirësi në rekrutim, sepse aplikantëve për punë u mungonin aftësitë dhe përvoja e punës ose nuk kishte numër të mjaftueshëm aplikimesh. Këto ndërmarrje kanë theksuar se aplikantëve për punë u mungonin aftësitë teknike dhe specifike për punë dhe aftësitë të buta të nevojshme për të qenë efektivë në punë, veçanërisht për profesionet me aftësi më të larta. Ndërmarrjet në sektorët e ndërtimit, industrisë dhe turizmit janë shumë më të kufizuara, kur punësojnë individë të profesioneve me aftësi të ulëta-mesatare, ndërsa ndërmarrjet në agropërpunim dhe industri janë më të kufizuara në punësimin e punëtorëve me kualifikim më të lartë. Siç perceptohet nga punëdhënësit, problemet e aftësive prekin kryesisht të rinjtë dhe ata që hyjnë për herë të parë në tregun e punës, duke theksuar cilësinë dhe rëndësinë e arsimit dhe të sistemit të AFP-së.

[7] Mungesa e aftësive zakonisht matet në terma të vendeve të lira të paplotësuara dhe të vështira për t'u plotësuar.

[8] European Training Foundation (2022): Skills Mismatch Measurement in ETF Partner Countries.

[9] Mospërputhja e fushës së studimeve me profesionin.

[10] INSTAT (2018): Anketa për arsimin e të rriturve.

[11] AFP 2020 raporton se më pak se 1 për qind e të rriturve të moshës 25-64 vjeç u angazhuan në një lloj aktiviteti të të nxënit gjatë gjithë jetës në katër javët e fundit (përpara se të mblidheshin rezultatet e anketës) sipas INSTAT-it.

[12] Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit

gjithëpërfshirës, në mënyrë që të ofrojë zgjidhje të shpejta për trajnime efektive dhe afatshkurtra, duke iu përgjigjur nevojës urgjente për aftësi të reja dhe përmirësimit të aftësive të fuqisë punëtore ekzistuese[13].

Në sistemin e arsimit dhe formimit profesional janë ndërmarrë një sërë reformash, qoftë në kuadrin ligjor, qoftë në zhvillimin e politikave me qëllim garantimin e një sistemi të përshtatshëm që ofron mundësi për zhvillimin e aftësive të duhura. Disa nga nismat e ndërmarra për miratimin, zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, zhvillimin e kornizës së garantimit të cilësisë dhe lidhjen e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve[14] synojnë rritjen e cilësisë së ofertës për aftësi për tregun e punës në Shqipëri, por edhe rritjen e mobilitetit të fuqisë punëtore me mes Shqipërisë dhe vendeve të tjera.

Sistemi i AFP-së ka nevojë për përfshirje më të madhe të sektorit privat në përmbajtjen dhe qeverisjen e ofrimit të arsimit dhe formimit profesional, si dhe drejtpërdrejt në ofrimin e të nxënit të bazuar në punë. Përveç krijimit të një sistemi për monitorimin dhe parashikimin e nevojave për aftësi (sistemi i inteligjencës së aftësive) dhe digjitalizimit të ofrimit të AFP-së, sistemi i AFP-së ka nevojë për mbështetje financiare, si nëpërmjet zgjidhjeve inovative dhe diversifikimit të burimeve financiare, ashtu edhe nëpërmjet rishikimit të mekanizmave të alokimit buxhetor për të adresuar mungesat në infrastrukturë, përdorimin e teknologjive moderne dhe futjen e metodave inovative në mësimdhënie dhe mësimnxënie. Në këtë mënyrë, do të rritej interesi për ofertën e AFP-së jo vetëm për përfituesit, por edhe për familjet e tyre dhe grupet e tjera të interesit, përfshirë punëdhënësit[15].

Së fundi, sistemi i AFP-së kërkon investime të vazhdueshme për zhvillimin e kualifikimeve profesionale, sigurimin e cilësisë, si dhe njohjen e të nxënit të mëparshëm, për të rritur cilësinë dhe mundësitë e të nxënit gjatë gjithë jetës, si dhe për të forcuar ofertën e AFP-së pas shkollës së mesme, për të adresuar nevojat për aftësi. Për të rritur mundësitë e të nxënit gjatë gjithë jetës, është e nevojshme të reformohet oferta e formimit profesional nëpërmjet angazhimit të ofruesve privatë, si pjesë e ekosistemit për ofrimin shërbimeve për të rriturit, përfshirë trajtimin e tranzicionit të dyfishtë (aftësitë e gjelbra dhe digjitale). Për më tepër duhen eksploruar alternativa të ndryshme për të nxitur ndërmarrjet private ose fuqinë punëtore për të investuar në trajnime dhe në zhvillimin e aftësive. Kjo qasje mund të pilotohet në sektorë me rritje të shpejtë, siç janë; sektori i turizmit, agropërpunimi apo teknologjia e informacionit dhe komunikimit, përpara se të zgjerohet në sektorë të tjerë.

Orientimi kryesor për zhvillimin e politikave të sektorit në Shqipëri bazohet në drejtimet kryesore të kuadrit të politikës së punësimit dhe arsimit e formimit të BE-së, të përcaktuara kryesisht në shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale. Parimi i parë i Shtyllës Evropiane të të Drejtave Sociale thekson të drejtën e çdo qytetari të BE-së për arsim cilësor dhe gjithëpërfshirës, trajnim dhe mësim gjatë gjithë jetës, me qëllim konsolidimin dhe zhvillimin e aftësive për të marrë pjesë plotësisht në shoqëri dhe për të menaxhuar me sukses tranzicionet në tregun e punës. Nisma kryesore e Komisionit Evropian për zbatimin e këtij parimi është Agjenda Evropiane e Aftësive, në zbatimin e së cilës angazhohen si vendet anëtare të BE-së, ashtu edhe vendet kandidate nëpërmjet angazhimit në kuadër të Deklaratës së Osnabrück-ut.[16] Agjenda Evropiane e Aftësive kërkon nga vendet zbatuese që, nëpërmjet Paktit për Aftësitë, të forcojnë

---

[13] Punëdhënësit kërkojnë kombinim të aftësive njohëse, socio-emocionale dhe teknike. Aftësitë njohëse përfshijnë shkrim-leximin dhe llogaritjen, por gjithashtu mund të përfshijnë kompetenca si mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve. Aftësitë socio-emocionale përfshijnë aftësinë e dikujt për të ndërvepruar me të tjerët (aftësi ndërpersonale), vendosmërinë dhe fokusin në kryerjen e një pune. Ndërsa aftësive teknike përfshijnë aftësitë për të kryer detyra teknike që janë specifike për një profesion.

[14] https://europa.eu/europass/en/document-library/eqf-referencing-report-albania

[15] Në vitin shkollor 2021–2022, numri total i të regjistruarve në sistemin e arsimit të mesëm të lartë në Shqipëri ishte 103,467 nxënës, nga të cilët 85,188 (82,3 për qind) ishin të regjistruar në arsimin e përgjithshëm (gjimnaz) dhe 18,279 (17.7 për qind) në arsimin profesional.

[16] https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf

zhvillimin e inteligjencës së aftësive, të përmirësojnë më tej ofertën e AFP-së, si mundësi atraktive dhe me cilësi të lartë, të mbështesin zhvillimin e aftësive për tranzicionin e gjelbër dhe digjital, rritjen e ndjeshme të pjesëmarrjes së të rriturve në të nxënit formal, joformal dhe informal dhe eksplorimin e mundësive inovative (siç janë iniciativa për llogaritë individuale të të nxënit, si dhe një qasja Evropiane për mikrokredencialet) për të kontribuar në rritjen e aksesit në mundësi trajnimi për të rriturit[17].

2.1.2 Funksionimi i tregut të punës

Mekanizmi i tregut të punës në Shqipëri ka ende nevojë për përmirësim, për sa i përket ndërmjetësimit efikas dhe gjithpërfshirës, si dhe përputhjes më të mirë të ofertës dhe kërkesës për punë. Kanalet joformale (kontaktet personale, rekomandimet nga të tjerët) janë kanali më i rëndësishëm dhe më i përdorur për rekrutimin e punonjësve, sipas Anketës së Aftësive për Punësim dhe Produktivitet të vitit 2018 të Bankës Botërore[18]. Kompanitë e mëdha dhe ato me pronësi të huaj janë më të prirura të shfrytëzojnë kanalet joformale për rekrutimin e stafit[19]). Dominimi i kanaleve joformale dhe ofrimi i vendeve të punës për ata, që janë të punësuar në biznese të tjera[20], janë tregues të vështirësive që kanë punëdhënësit në identifikimin e punonjësve me aftësitë e duhura, si dhe në gjetjen e punonjësve nëpërmjet kanaleve formale dhe shërbimeve profesionale.

Shërbimet e punësimit duhet të konsolidohen dhe të shfrytëzohen më shumë nga punëdhënësit. Studimi i Bankës Botërore i vitit 2018[21] vlerëson se 7.4 për qind e punëdhënësve nga sektori privat përdorën shërbimet publike të punësimit për të rekrutuar punonjës. Në mënyrë të ngjashme, edhe përdorimi i shërbimeve private të punësimit është i ulët (më pak se 10 për qind). Të tilla gjetje konfirmohen pjesërisht nga një vrojtim i vitit 2022 i Këshillit të Investimeve[22], sipas të cilit vetëm 15 për qind e 253 kompanive të anketuara, u drejtohen zyrave të punës për sigurimin e fuqisë punëtore.

Shfrytëzimi i shërbimeve të punësimit nga punëkërkuesit mbetet ende një sfidë. INSTAT-i vlerëson se rreth 25.6 për qind e të rinjve që nuk janë të punësuar e as duke ndjekur shkollën apo ndonjë trajnim (NEET) janë të regjistruar në zyrat e punës (INSTAT, LFS 2021). Mbulimi i përgjithshëm i programeve aktive të tregut të punës (PATP) është rreth 5.5 për qind e numrit të përgjithshëm të punëkërkuesve të regjistruar në zyrat e punës.

Drejtimet kryesore nga kuadri i politikës së punësimit të BE-së për politikat e tregut të punës janë përcaktuar kryesisht në Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale, në dokumente specifike të Komisionit Evropian për Mbështetje Aktive të Punësimit", si dhe në "Paketën e Mbështetjes së Punësimit të të Rinjve"[23].

Parimi i katërt i Shtyllës Evropiane e të Drejtave Sociale thekson të drejtën e çdo qytetari të BE-së për mbështetje për punësim, të ofruar në kohën e duhur dhe të përshtatur për të përmirësuar perspektivat e punësimit apo të vetëpunësimit. Kjo nënkupton të drejtën për të

---

[17] Disa nga objektivat e rëndësishëm të vendosur në nivel BE-je janë: deri në vitin 2025 të rritet shkalla e të diplomuarve të punësuar nga AFP-ja në 82 për qind; të rritet për qind e të sapodiplomuarve nga AFP-ja që përfitojnë nga ekspozimi në të nxënit me bazë punën në 60 për qind; deri në vitin 2030 të rritet pjesëmarrja e të rriturve të moshës 25–64 vjeç në mësim gjatë 12 muajve të fundit në 60 për qind, nga 44 për qind në vitin 2019, si dhe të rritet përqindja e të rriturve të moshës 16–74 vjeç që kanë të paktën aftësi bazë digjitale në 80 për qind nga 54 për qind në vitin 2021.

[18] Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit

[19] Po aty.

[20] Po aty.

[21] Po aty.

[22] Këshilli Kombëtar i Investimeve (2022): Vrojtim mbi Disponueshmërinë dhe Cilësinë e Fuqisë Punëtore

[23] Këto dy dokumente politikash theksojnë rëndësinë e zbatimit të qasjes së aktivizimit të papunësuarve, mënyrave të ofrimit të shërbimeve të individualizuara, menaxhimit të rasteve dhe disponueshmërisë së një spektri të gjerë programesh aktive të tregut të punës për të lehtësuar integrimin në tregun e punës. Gjithashtu, disponueshmëria e një sistemi të fuqishëm monitorimi dhe vlerësimi ofron mundësinë e përshtatjes së shërbimeve dhe ofrimit të PATP-ve me nevojat e punëkërkuesve dhe ndërmarrjeve.

marrë mbështetje për të kërkuar punë, për t'u trajnuar dhe rikualifikuar. Për më tepër, përmes përcaktimeve të kësaj shtylle të rinjve u garantohet e drejta për të vazhduar arsimimin, trajnimin ose iu ofrohet një punë, brenda 4 (katër) muajve nga momenti kur mbeten të papunë ose largohen nga arsimi (Garancia Rinore). Personat e papunë kanë të drejtë për mbështetje të personalizuar, të vazhdueshme dhe të qëndrueshme, ndërsa të papunët afatgjatë kanë të drejtën e një vlerësimi individual të thelluar, jo më vonë se 18 muaj nga të qenit i papunë[24].

Analiza tregon se shërbimet e punësimit dhe programet e nxitjes së punësimit duhet të rrisin efikasitetin dhe nivelin e mbulimit për të adresuar mospërputhjen e aftësive mes kërkesës dhe ofertës. Arritja e këtij qëllimi mund të realizohet duke investuar në zhvillimin e produkteve digjitale për punëdhënësin dhe punëkërkuesin, por edhe në ndryshimin e modelit të ofrimit të shërbimeve të cilat duhet të bëhen gjithnjë e më shumë pjesë e një ekosistemi më të gjerë të shërbimeve të punësimit, si në vendet anëtare të BE-së dhe me fokus më të madh në zhvillimin e aftësive, adresimin e barrierave të tjera të punëkërkuesve për të hyrë në tregun e punës dhe për të gjetur punë, si dhe për lehtësuar tranzicionin e punësimit (nga bujqësia në industri dhe në shërbime duke përfshirë tranzicionin gjelbër, si dhe atë digjital). Kjo kërkon zhvillimin e sistemit për monitorimin dhe parashikimin e aftësive, por edhe krijimin e sistemeve mbështetëse duke u mbështetur në bashkëpunimin e një sërë aktorësh të tjerë, si: organizata jofitimprurëse, ofrues publikë e jopublikë trajnimesh, njësitë e vetëqeverisjes vendore, ofrues të shërbimeve sociale, organizatat e punëdhënësve, partnerët socialë, agjenci private punësimi, agjencitë e punësimit të përkohshëm etj. Nevojitet bashkëpunim gjithnjë e më shumë në partneritet me aktorët e tjerë në ekosistem për të ofruar mbështetjen e nevojshme, për të ndihmuar integrimin e personave nga grupet e veçanta në tregun e punës si: të rinjtë (përmes programit të garancisë rinore), personat me aftësi të kufizuara (përmes Fondit Social të Punësimit), viktimat e dhunës në familje etj. Gjatë këtij procesi, duhet demonstruar përshtatshmëri dhe fleksibilitet i gjerë në hartimin dhe ofrimin e shërbimeve dhe programeve të nxitjes së punësimit, përmes një rrjeti shërbimesh punësimi, që u përgjigjet nevojave individuale të të papunëve dhe nevojave të tregut të punës me një kuadër të fuqishëm monitorimi dhe vlerësimi.

Për sa u përket agjencive private të punësimit dhe ofruesve jopublikë të shërbimeve të punësimit, duhet të rishikohet korniza ligjore dhe të zhvillohen masa mbështetëse për t'i përfshirë ato si pjesë e ekosistemit për ofrimin e shërbimeve të punësimit.

2.1.3 Cilësia e punës

Shqipëria duhet të bashkërendojë politikat e saj me ato të BE-së edhe në fushën e cilësisë së punës dhe punës së denjë. Punësimi informal edhe pse në trend rënës, mbetet relativisht më i lartë tek të rinjtë, punëtorët me kualifikim të ulët dhe në sektorë të caktuar të ekonomisë, si: bujqësia, ndërtimi dhe shërbimet e ushqimit dhe të akomodimit. Në vitin 2021 rezulton se vetëm 47.9 për qind (nga 41.2 për qind në vitin 2016) e të punësuarve janë të punësuar me pagë[25], ndërsa pjesa tjetër janë punëtorë pa pagë që punojnë si të vetëpunësuar apo me familjet e tyre[26].

---

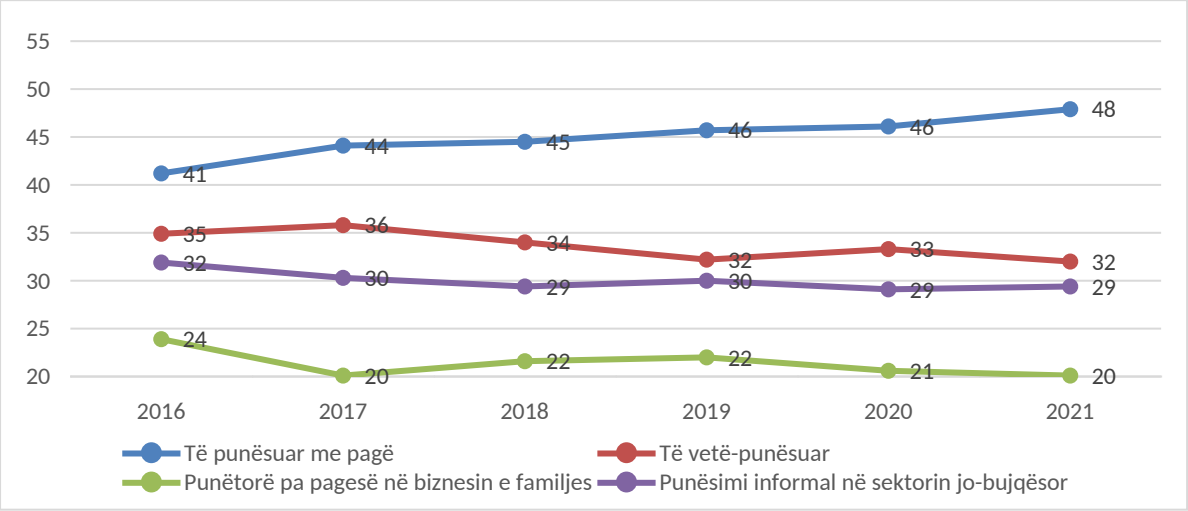
[24] Disa nga objektivat e rëndësishëm të vendosura në nivel BE-je janë: deri në vitin 2030 të ulet shkalla e të rinjve NEET të moshës 15-29 vjeç në 9 për qind nga 13.1 për qind në vitin 2021; të rritet për qind e popullsisë së moshës 20 deri në 64 vjeç të punësuar në 78 për qind nga 73.1 për qind në vitin 2021; të rritet për qind e të gjithë të rriturve që marrin pjesë në mësim çdo vit në 60 për qind nga 44 për qind në vitin 2019.

[25] Norma mesatare për vendet e Ballkanit Perëndimor ishte 73 për qind.

[26] Rreth 32 për qind e të punësuarve ishin të vetëpunësuar (punëdhënës ose të vetëpunësuar pa asnjë të punësuar) dhe 20.1 për qind janë punëtorë të pa ndonjë pagë të caktuar në biznesin familjar në vitin 2021 sipas AFP-së. Nga këndvështrimi gjinor, rezulton se gratë kanë 1.5 herë më shumë gjasa se burrat të jenë punësuar në biznesin familjar. Vlerësimet e marra nga AFP tregojnë se 27.3 për qind e grave të punësuara dhe 14.4 për qind e burrave të punësuar janë të punësuar në biznesin familjar.

Punësimi informal në sektorin jobujqësor[27] i cili përfshin edhe marrëdhëniet gjysmëformale të punës[28] sipas INSTAT-it në vitin 2021 ishte 29.4 për qind (nga 32 për qind më 2016).

Figura 7: Figura: Llojet e ndryshme të punësimit dhe punësimi informal në sektorin jobujqësor



Burimi: INSTAT, Tregu i punës (2016–2021)

Sipas një vlerësimi të kryer nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, rreth 1/3 e punonjësve nuk deklarojnë të ardhura të plota nga punësimi dhe rreth gjysma e përfaqësuesve të bizneseve të intervistuara pohuan se punësimi i punëtorëve me kontrata që nuk pasqyrojnë pagën e plotë (p.sh., duke raportuar vetëm pagën minimale), është një praktikë e zakonshme[29].

Aksidentet në punë kanë pasur prirje rritëse gjatë rimëkëmbjes së aktiviteteve ekonomike pas pandemisë COVID 19[30]. Sipas inspektimeve të kryera është konstatuar se të gjitha janë shkaktuar nga faktorë të parandalueshëm, të cilët mund të eliminoheshin duke zbatuar masat tashmë të njohura dhe të disponueshme për sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHP). Monitorimet nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) kanë konfirmuar shumë dobësi në plotësimin e kushteve të punës nga subjektet në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë. Rreth 23 për qind e subjekteve të inspektuara ose nuk marrin fare masa, ose nuk marrin mjaftueshëm masa mbrojtëse kolektive dhe individuale për punonjësit e tyre[31]. Ndërsa rreth 84 për qind e subjekteve të inspektuara e kane dokumentin e vlerësimit të riskut, cilësia e tyre mbetet një çështje kryesore e cila ka nevojë për përmirësim të ndjeshëm[32].

Punësimi informal dhe pa pagë të caktuar pasqyrohet në përqindjen e lartë të punësimit në bujqësi: 34 për qind e të gjitha vendeve të punës në vitin 2021 ishin në bujqësi (29 për qind e të gjitha vendeve të punës për burra dhe 40 për qind e të gjitha vendeve të punës së grave) nga 38.2

[27] Punësimi informal përfshin punonjësit në sektorët jobujqësorë, për të cilët marrëdhëniet ekonomike me punëdhënësin nuk mbulohen ose mbulohen pjesërisht nga marrëveshjet formale, si: punonjësit që nuk përfitojnë pushim vjetor me pagesë apo pushim mjekësor me pagesë në rast sëmundjeje, apo punonjësit që përfitojnë pushim vjetor të paguar dhe pushim mjekësor të paguar, por punëdhënësit e tyre nuk paguajnë kontribute për sigurimet shoqërore për ta.

[28] Ku një pjesë e pagës raportohet në autoritetet tatimore dhe një pjesë tjetër paguhet me para në dorë dhe, si rrjedhojë, nuk raportohet.

[29] Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal (2022): Performanca e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale. Vlerësimi i Shqipërisë 2021

[30] Po aty. Megjithëse monitorimi dhe raportimi për aksidentet në punë janë përmirësuar, statistikat e raportuara duhet të përdoren ende me kujdes për shkak të niveleve të ulëta të raportimit

[31] Ndërsa përqindja e subjekteve që nuk ofrojnë masa mbrojtëse adekuate për grupe të veçanta ka shkuar në 30 për qind.

[32] IP gjithashtu ka identifikuar se rreth 52 për qind e subjekteve të inspektuara janë pa Këshillin e SSHP, rreth 72 për qind pa përfaqësues të Këshillit të SSHP dhe 70 për qind pa koordinator të SSHP-së.

për qind në vitin 2017. Tranzicioni i ekonomisë nga bujqësia drejt industrisë dhe shërbimeve (si dhe drejt ekonomisë së gjelbër dhe digjitale) pritet të ulë gradualisht punësimin informal dhe pa pagë fikse. Megjithatë, përmirësimi i kushteve të punës për punë të denjë, veçanërisht në sektorët jobujqësorë, si dhe ato që lidhen me shëndetin dhe sigurinë në punë, paraqet sfida të reja drejt rritjes së kërkesës dhe reagimit, si nga punëdhënësit, ashtu edhe nga punonjësit për përmirësimin e mjediseve të punës në vendin e punës nëpërmjet: (i) rritjes së ndërgjegjësimit dhe të kuptuarit të tyre në lidhje me të drejtat dhe përgjegjësitë dhe kërkesat ligjore (duke përfshirë rreziqet e mundshme dhe koston direkte dhe indirekte të mosrespektimit të kërkesave ligjore) të kushteve të punës dhe procesit të inspektimit, si dhe promovimin e kulturës parandaluese dhe mbështetëse për sigurinë dhe shëndetin në punë; (ii) përmirësimit të monitorimit dhe inspektimit në vendin e punës nga ISHPSHSH-ja; dhe (iii) rishikimit dhe të plotësimit të kuadrit të politikave për të krijuar stimuj të përshtatshëm, mekanizma, si dhe shërbime mbështetëse drejt përmirësimit të kushteve të punës në vendin e punës[33].

Për këtë arsye nevojitet përmirësim i vazhdueshëm i politikave që zbutin tranzicionin nga bujqësia drejt industrisë dhe shërbimeve (dhe ekonomisë së gjelbër dhe digjitale).

Kuadri kryesor i politikave të BE-së për punën e denjë është përcaktuar në Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale, sipas parimeve të së cilës, punonjësit, pavarësisht nga lloji dhe kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, kanë të drejtë themelore për trajtim të drejtë dhe të barabartë në lidhje me kushtet e punës, përfshirjen në mbrojtje sociale dhe trajnim. Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale kërkon nxitjen e tranzicionit drejt formave të punësimit pa afat të caktuar, por, në të njëjtën kohë, edhe garantimin e fleksibilitetit të nevojshëm për punëdhënësit për t'u përshtatur me shpejtësi ndaj ndryshimeve në kontekstin ekonomik. Për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë, të drejtat e punonjësve garantohen në *acquis* të posaçme të BE-së, të cilat janë transpozuar ose pritet të transpozohen në legjislacionin kombëtar.

2.2 Politikat aktuale të tregut të punës dhe sfidat institucionale

Gjatë viteve të fundit në Shqipëri janë hedhur hapa të rëndësishëm drejt forcimit dhe përmirësimit të shërbimeve të politikave të punësimit dhe aftësive, veçanërisht nëpërmjet forcimit të rolit të sektorit publik në ofrimin e shërbimeve të punësimit, si dhe modernizimit të sistemit të arsimit dhe formimit profesional.

Politikat e tregut të punës dhe aftësive udhëhiqen nga Ministria e Financës dhe Ekonomisë. Gjithashtu, politika e tregut të punës janë pjesë e mekanizmit sektorial të integruar, i cili në këtë fushë prioritare funksionon nëpërmjet Grupit të Menaxhimit të Integruar të Politikave (GMIP) "Punësimi dhe Aftësitë". GMIP luan rol kyç në vendimmarrjen e përbashkët në nivel të lartë politik, por ka edhe rol udhëheqës në zbatimin e bashkërenduar të qëllimeve të politikës dhe në monitorimin e zbatimit.

Ministria ka kompetenca të drejtpërdrejta për hartimin e politikave strategjike dhe të kuadrit ligjor, si dhe për sigurimin e bashkërendimit dhe bashkëpunimit institucional mes institucioneve kyçe të sektorit, të cilat janë:

- Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA) – si përgjegjëse për zbatimin e politikave publike dhe ofrimin e shërbimeve të drejtpërdrejta të punësimit dhe administrimin e ofruesve të arsimit e formimit profesional;
- Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK) – si përgjegjëse për zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve dhe sigurimin e cilësisë në AFP

[33] Veçanërisht për barrën fiskale nga tatimi i punës për pagat e ulëta, ndihmën ekonomike dhe kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë. Barra fiskale e të ardhurave nga puna është ndryshimi midis pagës bruto dhe neto e cila krijon një kosto shtesë për punonjësit, për shkak të kontributeve për sigurimet shoqërore dhe tatimit mbi pagë. Sipas raportit të Këshillit të Bashkëpunimit Rajonal lidhur me Performancën e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale, një e treta e bizneseve shqiptare i konsiderojnë taksat e pagave dhe kontributet e sigurimeve shoqërore si një pengesë të rëndë për rritjen e biznesit.

- Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), si përgjegjës për sigurimin e zbatimit të legjislacionit të punës dhe mbrojtjes së punëmarrësve.

Përveç institucioneve përgjegjëse në nivel qendror, si dhe institucioneve zbatuese, një rol kyç në zbatimin e politikave të punësimit dhe të zhvillimit të aftësive luan koordinimi dhe bashkërendimi ndërinstitucional me ministritë përgjegjëse për çështjet e arsimit dhe mbrojtjes sociale, agjencitë e tyre zbatuese, si dhe me njësitë e vetëqeverisjes vendore.

2.2.1 Shërbimet e punësimit

Tranzicioni drejt modelit të ri të shërbimeve me tri nivele, me në qendër klientin është në themel të një procesi transformimi përmbajtjesor dhe organizativ të shërbimeve publike të punësimit, i cili synon të arrijë ndikim më të lartë në tregun e punës, nëpërmjet shërbimeve të përshtatura për nevojat e përfituesve dhe rritjes së performancës e efikasitetit në ofrimin e këtyre shërbimeve. Ky model bazohet në ofrimin e shërbimit të orientuar nga punëkërkuesi dhe karakteristikat e tij individuale e social-ekonomike dhe, në mënyrë të veçantë, te faktorët e riskut që ky punëkërkues të bëhet i papunë afatgjatë.

Procesi i zbatimit të reformës e të modelit të ri të shërbimeve u shoqërua me zhvillimin e instrumenteve të posaçme, si profilizimi dhe zhvillimi i planit individual të punësimit për çdo punëkërkues të regjistruar. Gjithashtu, për këtë qëllim, në periudhën 2019-2021, janë rikonceptuar dhe riorganizuar infrastruktura dhe proceset e punës së zyrave të punësimit. Në këtë kontekst, është përforcuar sistemi i komunikimit të brendshëm të shërbimeve të punësimit dhe prej vitit 2021, këto shërbime ofrohen nëpërmjet një sistemi informatik. Megjithatë është e nevojshme të konsolidohet më tej ofrimi i shërbimeve të punësimit sipas modelit të shërbimeve me tri nivele, në të gjithë territorin e vendit, si dhe të rritet cilësia e ofrimit të këtyre shërbimeve. Raporti i numrit të specialistëve të zyrave të punës me numrin e punëkërkuesve të regjistruar në zyrat e punës është rreth 1 me 600, katërfish më i lartë se mesatarja e vendeve të BE-së dhe dyfishi i mesatares së rajonit.

Përveç punëkërkuesve, klientë të shërbimeve të punësimit janë edhe punëdhënësit. Aktualisht, shërbimet për punëdhënësit përfshijnë asistencë për rekrutimin dhe mundësi për shpalljen e vendeve të lira të punës. Punëdhënësit mund të jenë edhe partnerë të AKPA-së dhe strukturave të saj rajonale e vendore të punësimit për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit. Por, mund të bëhet më shumë për të përmirësuar gamën e shërbimeve të ofruara për punëdhënësit, si dhe për të rritur shtrirjen e shërbimeve.

Komunikimi i jashtëm me punëkërkues e punëdhënës lehtësohet nga qasja për krijimin e produkteve digjitale dhe shërbime online dhe lëvizëse, krahas shërbimeve tradicionale në zyra. Transformimi digjital është tema që përshkon të gjitha proceset e rritjes dhe modernizimit të AKPA-së, e cila duhet të përshtatet dhe të përfitojë nga ndryshimet teknologjike për të përmirësuar dhe rritur mbulimin e shërbimeve, për t'i përshtatur ato me nevojat e klientëve por edhe për të përmirësuar eficiencën dhe për të ruajtur relevancën në tregun e punës, por duke garantuar që format e reja të ofrimit të shërbimeve të harmonizohen me format tradicionale, për të siguruar që shërbimet janë të disponueshme edhe për ato grupe të popullsisë që kanë kuptim dhe/ose akses më të ulët ndaj mjeteve të teknologjisë së informacionit.

Pavarësisht përpjekjeve për reformim e përmirësim të shërbimeve, ndërmjetësimi në tregun e punës mbetet ende i ulët. Gjatë vitit 2021, zyrat e punës kanë arritur t'u ofrojnë shërbime rreth 50 për qind të të papunëve. Për më tepër, një ndër sfidat kryesore të shërbimeve publike të punësimit mbetet integrimi në tregun e punës i punëkërkuesve të papunë nga grupet e veçanta[34]. Më shpesh, këto grupe janë të rinjtë në tregun e punës jo në arsim apo punësim (19 për qind)[35];

[34] Në vitin 2021 vetëm 6 për qind e punëkërkuesve të regjistruar në AKPA që u punësuan i përkisnin njërës prej kategorive të veçanta të identifikuara (përfitues të ndihmës ekonomike, persona me aftësi ndryshe apo punëkërkues nga pakicat rome dhe egjiptiane); ndonëse këta të fundit përbënin 41 për qind të stokut të punëkërkuesve të papunë të regjistruar.

[35] AKPA, 2022

punëkërkuesit afatgjatë (50 për qind), ata mbi 45 vjeç (47 për qind), apo ata të cilët kanë dizavantazhe të tjera sociale[36], gjë që e bën të domosdoshme rritjen e cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të ofruara nga AKPA-ja[37]. Me qëllim ofrimin e shërbimeve efektive për punëkërkuesit nga grupet e sipërpërmendura, shërbimet e punësimit duhet të zgjerojnë bashkëpunimin me ofrues jopublikë shërbimesh, si organizata jofitimprurëse apo agjenci private punësimi[38], si dhe të konsolidojnë më tej ofrimin e shërbimeve të bashkërenduara me njësitë e qeverisjes vendore.

AKPA-ja ka marrë përsipër edhe një rol të rëndësishëm për mbledhjen, analizimin dhe shpërndarjen e informacionit për tregun e punës. Informacioni mblidhet kryesisht nga agjenci të tjera qeveritare dhe statistika zyrtare. Në vijim, mbetet për t'u vlerësuar potenciali i zhvillimit të sistemit për të kryer analiza të mirëfillta të tregut të punës, për të integruar të dhëna edhe nga sektori privat si dhe për të identifikuar nevojat për aftësi aktuale dhe për të ardhmen.

2.2.2 Programet e nxitjes së punësimit

Në kuadër të zbatimit të Strategjisë së Punësimit 2014–2022, si dhe në vijim të fokusit të vendosur në nxitjen e punësimit nëpërmjet alokimit të fondeve në rritje, institucionet ndërmorën një reformë të programeve të nxitjes së punësimit, e cila synonte të garantonte zbatim të individualizuar, të trajtonte nevojat specifike të punëkërkuesve të papunë, të ofronte programe nxitjeje specifike, sidomos për grupe, të cilat kanë më shumë vështirësi për t'u afruar në tregun e punës, të përmirësonte procedurat e targetimit, si dhe të zgjeronte tipologjitë e punëdhënësve partnerë në zbatim. Kuadri operacional për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit u plotësua me programe që variojnë nga mbështetje me subvencionim të kostos së punësimit, trajnim në vendin e punës, praktika profesionale, deri te programe të tilla si: vetëpunësimi dhe puna në komunitet.

Pavarësisht angazhimit të qeverisë dhe prioritizimit të programeve të nxitjes së punësimit, zbatimi i programeve të reformuara hasi në sfida të dukshme, të shkaktuara nga procesi i ristrukturimit të AKPA-së dhe strukturave të saj rajonale e vendore, nga mungesa e kapaciteteve për të përballuar ndryshimet e shpejta. Këto vështirësi dhe mungesa e kapaciteteve të strukturave zbatuese ka sjellë nivel të ulët absorbimi të programeve të së punësimit gjatë dy viteve të fundit[39]. Efektiviteti i tyre duhet ende të analizohet nëpërmjet vlerësimeve të jashtme dhe nevojitet më shumë përshtatje e programeve të nxitjes së punësimit aktuale bazuar në evidencën e mbledhur si me punëdhënësit ashtu edhe me punëkërkuesit. Për më tepër, fondet e disponueshme konsiderohen tradicionalisht si një nga kufizimet kryesore për zgjerimin e programeve të nxitjes së punësimit. Krahasuar me vendet e BE-së, Shqipëria ka ndarë fonde të kufizuara për programet e nxitjes; ndërsa nivelet e alokimit ishin shumë të ngjashme në krahasim me vendet e rajonit. Kështu që, ka nevojë të eksplorohen mundësitë për të rritur nivelin e financimit në afat të mesëm duke përfshirë shfrytëzimin e burimeve të bashkive dhe ato të BE-së.

2.2.3 Arsimi dhe formimi profesional

---

[36] AKPA, Analiza vjetore 2021

[37] European Commission, 2022: 2022 Economic Reform Programmes of Albania, Montenegro, North Macedonia, Serbia, Turkey, Bosnia and Hercegovina, and Kosovo*, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip180_en_0.pdf

[38] Ka një numër në rritje të Agjencive Private të Punësimit (APrP) të pranishme në tregun e shërbimeve të tregut të punës. Disa prej tyre vlerësohen shumë nga punëdhënësit. Krahasuar me organizata publike, organet private konsiderohen më fleksibël, më pak burokratike dhe më të orientuara drejt shërbimeve dhe mund të kenë informacion dhe rrjete të rëndësishme me aktorët kryesorë në tregun e punës. Kështu, forca e agjencive private të punësimit qëndron në aftësinë e tyre për të ndërhyrë me shpejtësi dhe me efikasitet në një sektor të caktuar të tregut të punës, duke ofruar shërbime cilësore të personalizuara në një mënyrë më fleksibël.

[39] Ministria e Financave dhe Ekonomisë (2021): National Employment and Skills Strategy 2019-2022, Annual Report 2020, p.23, https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2021/06/NESS-Annual-Progress-Report-2020.pdf

Sistemi i arsimit dhe formimit profesional në vend mori një hov dhe vëmendje të veçantë me zbatimin e Strategjisë së Punësimit dhe Aftësive 2014–2022[40], në kuadër të së cilës formimi dhe kualifikimi i forcës së ardhshme të punës dhe integrimi i saj në përputhje me nevojat e një tregu pune në zhvillim mori theks të posaçëm në politikat publike. Si rezultat, gjatë viteve të fundit janë hedhur hapa të rëndësishëm në konsolidimin e kuadrit rregullator e institucional, në zhvillimin dhe zbatimin e mëtejshëm të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, e cila u referencua me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK).[41] Gjithashtu, përpjekjet kryesore të institucioneve përgjegjëse u përqendruan në riorganizimin dhe optimizimin e rrjetit të ofruesve publikë të AFP-së, proces i cili pritet të ketë ndikim të dukshëm në zgjerimin e ofertës së AFP-së, në kontekstin e të nxënit gjatë gjithë jetës.

Rezultat i përpjekjeve për rritjen e cilësisë dhe rëndësisë së AFP-së në tregun e punës dhe për të rinjtë e të rriturit, ishte zhvillimi dhe vënia në zbatim e kornizës së sigurimit të cilësisë, e cila bazohet në ndërveprimin dhe ballafaqimin e rezultateve të vetëvlerësimit me procese të vlerësimit të jashtëm siç janë: akreditimi, monitorimi dhe inspektimi. Miratimi dhe nisja e zbatimit të procesit të akreditimit janë një hap tejet i rëndësishëm për krijimin e një kulture të cilësisë në sistem. Megjithatë, korniza e sigurimit dhe zhvillimit të cilësisë në AFP ka nevojë të plotësohet më dy funksione të rëndësishme, siç janë inspektimi dhe monitorimi. Monitorimi i ofruesve publikë të AFP-së duhet të zhvillohet në përputhje me fushat e cilësisë, standardet dhe kriteret e vetëvlerësimit, akreditimit dhe inspektimit.

Një dimension shumë i rëndësishëm i garantimit të cilësisë në AFP është edhe kualifikimi fillestar dhe zhvillimi i vazhduar profesional i mësimdhënësve. Në këtë aspekt, është institucionalizuar programi për kualifikimin fillestar të mësimdhënësve, ndërsa zhvillimi i vazhduar profesional mbetet një sfidë komplekse, trajtimi i së cilës do të jetë përcaktues për suksesin e ofrimit të AFP-së, që i përgjigjet tregut dinamik të punës dhe i përgatit të rinjtë e të rriturit për tranzicionin e dyfishtë.

Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal, si dhe përfshirja në KSHK e kualifikimeve gjatë gjithë jetës mbeten ende të parregulluara në praktikë, ndonëse Korniza e Kualifikimeve mund të krijojë hapësirën për njohjen e tyre. Njohja e të nxënit të mëparshëm[42] është një instrument i rëndësishëm për të nxitur përfshirjen e punëmarrësve, duke përmirësuar shanset e tyre për mobilitet në tregun e punës.

Përveç përpjekjeve të përmendura më sipër, oferta private e AFP-së është një potencial ende i pashfrytëzuar, i cili duhet vënë në shërbim të objektivave të përgjithshme të strategjisë së aftësimit.

Synimi kryesor dhe sfida më komplekse e sistemit të AFP-së mbetet përditësimi, zgjerimi dhe përshtatja e ofertës së AFP-së me nevojat e tregut të punës, për të reduktuar mospërputhjen e aftësive.

Zhvillimi i një sistemi të besueshëm dhe cilësor të AFP-së në vend është një proces i dykahshëm, që kërkon kohë jo vetëm për maturimin dhe përmirësimin e ofruesve të AFP-së, por edhe për maturimin dhe konsolidimin e sektorit privat. Bashkëpunimi me sektorin privat në fushën e ofrimit të AFP-së , edhe pse ndoshta më i zhvilluari në sektorin e punësimit dhe aftësive, kryesisht falë bashkëpunimit në nivel zbatimi ndërmjet ofruesve të AFP-së kompanive, për zhvillimin e praktikave profesionale në biznes.[43] Njësitë e zhvillimit[44], të krijuara pranë çdo

---

[40] Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA) 2014–2020 miratuar me VKM 818, datë 26.11.2014; dhe Plani i Veprimit I SKPA 2020–2022 miratuar me VKM nr. 659, datë 10.10.2019.

[41] Ligji nr. 10247, datë 4.3.2010, i ndryshuar "Për kornizën shqiptare të kualifikimeve" dhe urdhër nr. 99 i MFE-së, datë 25.5.2021, "Për miratimin e katalogut kombëtar të kualifikimeve profesionale".

[42] VKM nr. 427, datë 26.6.2019, "Për miratimin e kritereve dhe të procedurave për përfshirjen e kualifikimeve për të nxënit gjatë gjithë jetës, sipas niveleve të kornizës shqiptare të kualifikimeve, për arsimin dhe formimin profesional".

[43] Urdhër i MFE-së 220, datë 16.9.2020, "Për miratimin e rregullores "Për zbatimin e praktikave profesionale në biznes në kuadër të ndjekjes së programeve të AFP-së në institucionet publike të arsimit dhe formimit profesional".

[44] Udhëzim i MFE-së nr. 14, datë 27.5.2021, "Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarisë së institucioneve të

ofruesi të AFP-së, synojnë edhe lehtësimin e marrëdhënies me sektorin privat, ndërkohë që janë ngritur dy komitete sektoriale. Pavarësisht këtyre përpjekjeve, angazhimi i sektorit privat mbetet ende në faza të hershme. Në planin afatgjatë është e nevojshme që të rritet besueshmëria dhe atraktiviteti i sistemit të AFP-së, ku një kontribut thelbësor do të japin modelet e suksesshme të kthimit të investimit të frekuentimit së AFP-së.

Modelet e suksesshme mund të kenë efekt pozitiv në rritjen e angazhimit të punëdhënësve në sistemin e AFP-së, si instrument për të garantuar se kontributet e punëdhënësve rrisin angazhimin në sistem dhe, nga ana tjetër, garantojnë që aftësitë e përftuara përkojnë me nevojat e tyre.

2.2.4 Inspektimi i punës

Inspektimi i punës ka si qëllim promovimin dhe garantimin e pajtueshmërisë me legjislacionin e punës, në veçanti sigurimin e respektimit të kushteve të denja të punës, standardet e shëndetit dhe sigurisë në punë si dhe respektimin e të drejtave të punës. Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është institucioni i ngarkuar me funksionet e inspektimit në fushën e marrëdhënieve të punës.

Sistemi i inspektimit të punës është konsoliduar më tej vitet e fundit, në sajë të analizës funksionale, përcaktimit të funksioneve dhe kompetencave vendimmarrëse dhe inspektuese, si dhe nëpërmjet zhvillimit të sistemit digjital për menaxhimin e inspektimeve, me funksione e procedura që mbështesin inspektimin bazuar në vlerësimin e riskut. Po ashtu, janë zhvilluar disa praktika për afrimin me sektorin privat, duke rritur komunikimin dhe bashkëpunimin për të siguruar rritjen e pajtueshmërisë ligjore, nëpërmjet ndryshimit në sjelljen dhe praktikat e punëmarrësve.

Ndonëse inspektimet dhe ndërmarrja e masave sanksionuese janë një element i rëndësishëm i inspektimit të punës, këto nuk janë gjithmonë të përshtatshme apo të mjaftueshme për të siguruar që shkeljet të identifikohen dhe të dekurajohen. Në këtë kuadër, promovimi i një kulture të favorshme për kushtet dhe marrëdhëniet e punës duhet të jetë në themel të punës së transformimit të inspektoratit drejt një shërbimi modern, ku sanksionet do të vazhdojnë të ekzistojnë, në rast se format e tjera të bashkëpunimit kanë dështuar.

Gjithashtu, ndërgjegjësimi, rritja e bashkëpunimit, komunikimit dhe këshillimi i sektorit privat, punëdhënësve dhe punëmarrësve janë domosdoshmëri në kushtet kur burimet njerëzore dhe financiare për inspektimin janë të pamjaftueshme për të mbuluar me inspektime formale mijëra biznese në sektorë të ndryshëm.

Sfidat në vijim për inspektimin në punë përfshijnë, ndër të tjera, menaxhimin e ndryshimit brenda institucionit, për të siguruar kuptimin dhe zbatimin e praktikave të reja të punës nga vetë inspektorët. Nga ana tjetër, komunikimi dhe shkëmbimi i informacionit me institucione të tjera kyçe, si: Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve (DPT), Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH) apo njësitë e qeverisjes vendore, krahas organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve duhet të shërbejë për kuptimin dhe monitorimin e tendencave dhe zhvillimeve në sektorë specifikë, për përftimin në kohë të informacionit të detajuar dhe shmangien e barrës së inspektimeve të shumëfishta për bizneset.

Me qëllim garantimin e respektimit të legjislacionit të punës është e nevojshme të analizohen faktorët kryesorë përcaktues të sjelljes së punëdhënësve dhe punëmarrësve në treg. Njohja e këtyre faktorëve mund të orientojë qartë hartimin e politikave, por edhe vlerësimin e legjislacionit të punës, kur është i paqartë apo krijon barrë administrative për punëdhënësin dhe punëmarrësin.

Në kontekstin ku roli i organizatave sindikale është ende i dobët dhe mungojnë përvojat e mira, një drejtim i rëndësishëm i punës së ISHPSSHSH-së duhet të jetë konsolidimi i marrëdhënies me partnerët socialë për parandalimin, monitorimin e sinjalizimin e rasteve të

---

arsimit dhe formimit profesional, si dhe aspektet e menaxhimit të burimeve njerëzore, përbërjes së njësisë së zhvillimit të ofruesve të arsimit dhe formimit profesional dhe zhvillimit të vazhduar profesional të personelit"

mosrespektimit të të drejtave të punëmarrësve, në përmbushje të funksionit për zbutjen e konflikteve në vendin e punës.

2.2.5 Partneriteti social

Roli dhe përfshirja e partnerëve socialë në sektorin e punësimit dhe aftësive është e parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës, politikat e punësimit dhe arsimin dhe formimin profesional, nëpërmjet një sërë mekanizmash ligjorë. Një sërë ligjesh parashikojnë krijimin dhe funksionimin e organeve këshillimore, me pjesëmarrjen e partnerëve socialë në aspekte të ndryshme të zbatimit të politikave në fushën e punësimit, arsimit dhe formimit profesional dhe marrëdhënieve të punës[45]. Në përgjithësi, angazhimi i sektorit privat në AFP është i orientuar nga oferta dhe i drejtuar nga institucionet publike[46].

Bashkëpunimi me sektorin privat dhe partneriteti social mund të konsolidohen më tej, edhe në funksion të forcimit të pozitës negociuese të punëmarrësve, sidomos në sektorët me punësim të lartë. Organet e krijuara me ligj, por edhe organizatat e punëdhënësve duhet të luajnë një rol më aktiv si përfaqësues të drejtpërdrejtë të interesave të punëdhënësve apo punëmarrësve në përgjithësi.

Bazuar në disa përvoja pozitive të interesit në rritje të partnerëve socialë, në veçanti të sektorit privat për t'u angazhuar në zbatimin dhe pjesërisht në zhvillimin e ofertës së AFP-së, është e qartë nevoja për të pasur komunikim të vazhdueshëm me partnerët socialë për të bërë të mundur që këta të angazhohen në formulim politikash, organizim, zhvillim, zbatim monitorim të marrëdhënieve, të punës, politikave të tregut të punës dhe AFP-së.

Nga ana tjetër është e rëndësishme të forcohet roli i partnerëve socialë në përpilimin, zbatimin dhe menaxhimin e kontratave kolektive. Praktikat rajonale dhe më gjerë tregojnë se kontratat kolektive duhet të kenë një afat të paracaktuar, me mundësinë e zgjatjes me miratimin e partnerëve. Instrumentet e kontratave kolektive duhet të rishikohen për të përforcuar rolin e partnerëve socialë, por edhe për të reflektuar dinamikat në tregun e punës.

2.2.6 Legjislacioni për mbrojtjen e punësimit

Rregullat e hyrjes dhe daljes nga puna janë jetike për mirëqenien e punëtorëve pasi i mbron ata nga çdo formë e shfrytëzimi, diskriminimi dhe praktikave të padrejta të largimit nga puna. Megjithatë, është po aq e rëndësishme që këto rregulla t'u lejojnë kompanive fleksibilitet për të kryer biznesin e tyre bazuar në ndryshimin e kushteve. Kur rregullat e hyrjes dhe daljes nga puna janë shumë të rrepta për sektorin privat, kjo mund të ndikojë në praktikat e tyre të punësimit. Rregullat e rrepta të punës mund të kontribuojnë gjithashtu në informalitet më të lartë i cili nuk ofron asnjë mbrojtje sociale për punëtorët. Për këto arsye, është shumë e rëndësishme të arrihet një ekuilibër midis mbrojtjes së punëtorëve dhe fleksibilitetit të tregut të punës. Kodi i Punës në Shqipëri garanton një balancë të mirë mes fleksibilitetit dhe sigurisë në punë (mbrojtja e të punësuarve), e cili ndikon pozitivisht në krijimin e vendeve të reja të punës, bizneseve të reja dhe rritjen e bizneseve ekzistuese.[47] Vlerësimet tregojnë se Shqipëria, ngjashëm me vendet e rajonit, duhet të përmirësojë disa aspekte të legjislacionit të punës[48]. Për të reflektuar format e reja të punës, në disa sektorë, si p.sh., në teknologjinë e informacionit dhe komunikimit, është e nevojshme të propozohen instrumente kontraktuale të thjeshtuara për punë afatshkurtra apo të rastësishme, si në rastin e të punësuarve sezonalë.

2.2.7 Paga minimale

---

[45] Këshilli Kombëtar i Punës, Këshilli Kombëtar i AFP-së, Këshilli Konsultativ i Punësimit, Komitetet Sektoriale, bordet drejtuese të ofruesve të AFP-së janë disa nga organet dhe platformat e angazhimit të partnerëve socialë, sipas legjislacionit të punës, AFP-së, Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve dhe legjislacionit për nxitjen e punësimit.

[46] PNUD 2020, "Studim i sistemit të arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri".

[47] RCC 2021, Regional Overview of Western Balkan Economies regarding the European Social Rights 2021.

[48] Për shembull, promovimi i fleksibilitetit në tregun e punës dhe ndikimi i tij i mundshëm në rritjen e punësimit mund të eksplorohet më tej nëse për shembull kontratat me afat të caktuar mund të lejohen edhe për detyra më të përhershme, por kohëzgjatja maksimale e këtyre kontratave mund të kufizohet në një periudhë të caktuar kohor, siç është rasti për një pjesë të madhe të vendeve në rajon dhe më gjerë.

Instrumenti i pagës minimale[49] është krijuar për mbrojtjen e punëtorëve nga pagat të ulëta e të padrejta dhe për reduktimin e pabarazisë në paga dhe varfërinë e punës. Megjithatë, instrumente të tilla, kur nuk hartohen mirë, mund të kontribuojnë gjithashtu në nivele më të larta të papunësisë, veçanërisht te punëtorët e pakualifikuar dhe të rinjtë në një treg pune, që karakterizohet nga konkurrenca.

Në vitin 2022, paga minimale në vend është në vlerën 34,000 lekë, në vijim të disa rritjeve të njëpasnjëshme gjatë viteve të fundit. Vlera e pagës minimale në parim duhet të reflektojë ndryshimet ekonomike, standardet e jetesës dhe rritjen e produktivitetit. Megjithatë, indeksi Kaitz, matur si raport i pagës minimale nominale ligjore ndaj pagës mesatare në ekonomi, është një tregues që përdoret për të matur kufizimin e pagës minimale në tregun e punës. Vitet e fundit, ky indeks është rritur, i vlerësuar me rreth 0.59 më 2021, nga 0.42 më 2017 dhe është më i lartë se mesatarja e vendeve evropiane (nga 0.33 deri në 0.48). Ky raport është edhe më i lartë në disa sektorë, si: bujqësia, industria nxjerrëse, ndërtimi dhe tregtia. E njëjta gjë reflektohet edhe në grup të caktuara profesionesh, siç pasqyrohet në tabelën e mëposhtme. Në këtë analizë mund të vihet re edhe hendeku gjinor në paga. Pagat në sektorin privat janë gjithashtu më të ulëta, se pagat mesatare dhe pagat në sektorit publik.

Tabela 2: Tabela: Pagat mesatare dhe indeksi Kaitz sipas profesioneve të ndryshme

Grup-profesionet (sipas ISCO-08 në nivel 2 shifror) – INSTAT, 2021	**Paga mesatare**			**Indeksi Kaitz**		
	Gjithsej	**Burra**	**Gra**	**Gjithsej**	**Burra**	**Gra**
Gjithsej	**57 191**	**58 413**	**55 760**	0,59	0,58	0,61
Ligjvënës, nëpunës të lartë të administratës shtetërore dhe drejtorë ekzekutivë	98 505	97 568	100 061	0,35	0,35	0,34
Specialistë me arsim të lartë (profesionistë)	76 879	85 136	72 303	0,44	0,40	0,47
Teknikë dhe specialistë në zbatim	64 604	67 108	61 740	0,53	0,51	0,55
Nëpunësit	59 633	61 267	58 316	0,57	0,55	0,58
Punonjës të shitjeve dhe të shërbimeve	43 466	48 331	37 066	0,78	0,70	0,92
Punonjës të kualifikuar të bujqësisë pyjeve dhe peshkimit	35 826	36 450	33 659	0,95	0,93	1,01
Zejtarë, artizanë dhe profesione të lidhura me to	39 918	42 662	34 327	0,85	0,80	0,99
Punonjës të montimit dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve	40 363	43 716	35 515	0,84	0,78	0,96
Punëtorë (profesione elementare)	35 115	35 778	34 028	0,97	0,95	1,00
Forcat e armatosura	66 698	67 095	63 673	0,51	0,51	0,53

Shqipëria, nga njëra anë, duhet të marrë në konsideratë indeksin Kaitz dhe vlerën e tij relative në krahasim me vendet e rajonit dhe BE-në dhe nga ana tjetër, partnerët socialë dhe Këshilli Kombëtar i Punës duhet të qëndrojnë proaktivë në vlerësimin e dinamikës së tregut të punës dhe të drejtojnë dialog të vazhdueshëm për përmirësimin e politikës së pagës minimale në Shqipëri.

2.2.8 Politika pasive e tregut të punës

Pagesat e papunësisë ofrojnë një nivel të caktuar mbrojtjeje të të ardhurave gjatë papunësisë, në mënyrë që personi i papunë të ketë kohë të mjaftueshme për të kërkuar dhe gjetur punë të përshtatshme që u përgjigjet aftësive të tij. Për të përfituar pagesën e papunësisë, punëkërkuesi duhet të ketë kontribuar në skemën e sigurimeve shoqërore, të paktën 12 muaj, të jetë i papunë në mënyrë të pavullnetshme, të jetë i regjistruar si i papunë në zyrën e punës, të jetë i gatshëm për t'u angazhuar në trajnim dhe rikualifikim dhe të mos ketë të drejtë për përfitime të tjera nga sigurimet shoqërore, përveç pensionit të pjesshëm të invaliditetit.

Mbulimi i përfitimeve të papunësisë në Shqipëri është shumë i ulët. Në vitin 2021, vetëm 680 punëkërkues morën përfitimin, ose 0.8 për qind e totalit të të papunëve të regjistruar (ose pothuajse 0.4 për qind e totalit të të papunëve sipas Anketës së Forcës së Punës) – një nga raportet më të ulëta të përfituesve të papunësisë në rajon dhe BE.

[49] Sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), paga minimale është "paga që përbën dyshemenë e strukturës së pagave me objektivin për të mbrojtur punëtorët që zënë pozicionin më të ulët në shpërndarjen e pagave". ILO (2012): Drejtësia Sociale dhe Rritja: Roli i Pagës Minimale.

Niveli i pagesës së papunësisë është gjithashtu i ulët, i vendosur në normë fikse dhe i palidhur me nivelin e pagës së mëparshme. Niveli i pagesës së papunësisë është i vendosur në shkallën 50 për qind të pagës minimale, të paguara gjatë një periudhe 3 deri në 12 muaj. Praktika rajonale e lidh nivelin e pagesës me nivelin e pagës gjatë punësimit, e cila ka një nivel zëvendësimi prej 50-90 për qind, ndërsa niveli minimal i rekomanduar nga ILO është 50 për qind të pagës së mëparshme referuese.

Për këtë arsye, duhen bërë analiza më të detajuara për të rishikuar mundësitë për të rritur gradualisht nivelin e pagesës së papunësisë në nivelin minimal të rekomanduar nga ILO. Kjo do të kërkonte zhvillimin e politikave për pagesën e papunësisë dhe lidhjen e saj me historinë dhe nivelet e kontributeve si dhe për të rishikuar kohëzgjatjen e pagesës, periudhën minimale të pagesës së kontributeve dhe normën e kontributeve të bazuar në konsideratat fiskale, në mënyrë që sistemi i sigurimit të papunësisë të jetë i qëndrueshëm financiarisht.

Ndihma Ekonomike (NE) është programi që ofron mbështetje për familjet e varfra[50]. Mbështetja për NE është e kufizuar në një periudhë prej pesë vitesh, gjatë kësaj periudhe, përfituesit në moshë aktive pune duhet të regjistrohen në zyrën e punës dhe të pranojnë ofertat përshtatshme për punë, ose kurset për formim profesional. Kufizimi i përfitimit të ndihmës ekonomike për 5 vjet dhe kushtet e tjera të përfitimeve nga ky program theksojnë nevojën për mekanizma ndërinstitucionalë që kërkojnë ofrimin e mbështetjes së pagesës së NE, të koordinuar me shërbimet sociale dhe shërbimet e punësimit për të adresuar nevojat e tyre komplekse. Edhe pse bashkëpunimi me MSHMS-në, strukturat lokale dhe shërbimet e punësimit është përmirësuar, duhet të zgjerohen përpjekjet nga këto institucione për të zbatuar strategjinë e daljes së NE duke adresuar nevojat komplekse të këtij grupi me mbështetje të integruar, të cilat kërkojnë fokus të veçantë dhe një koordinim edhe më i fortë ndërmjet këtyre institucioneve.

2.2.9 Tatimi i punës

Barra fiskale nga të ardhurat e punës e shprehur si raport ndërmjet kostove të punës për punëdhënësin dhe pagës neto që përfiton punëmarrësi, veçanërisht në rastin e pagave të ulëta, mund të ofrojë stimuj që i punësuari të qëndrojë jashtë punësimit formal. Në Shqipëri niveli i barrës fiskale nga të ardhurat e punës mbi pagat mesatare, në vitin 2021, ishte rreth 30 për qind[51] që është i lartë për një vend me të ardhura mesatare, por relativisht i ulët, në krahasim me vendet me të ardhura të larta. Për Shqipërinë, rënia e nivelit të barrës fiskale nga të ardhurat e punës, në rastin e punëmarrësve me të ardhura të ulëta ndodh kryesisht për shkak të normës së ulët të kontributeve të sigurimeve shoqërore.

Ndaj, për të kuptuar më qartë ndikimin dhe efektet, duhen kryer analiza më të detajuara, si dhe të analizohet ndikimi fiskal për të identifikuar alternativa të ndryshme politikash për të ulur nivelin e taksimit të krahut të punës, veçanërisht normat e kontributeve për sigurimeve shoqërore për punonjësit me paga të ulëta.

III. VIZIONI, SHTYLLAT OSE FUSHAT STRATEGJIKE DHE QËLLIMET E POLITIKAVE

3.1 Vizioni

Punësim cilësor dhe aftësim gjatë të gjithë jetës për të gjithë.

3.2 Qëllimet e politikës

3.2.1 Qëllimi i politikës 1: Zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për më shumë punësim

Objektivi strategjik 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet

Objektivi strategjik 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune

Objektivi strategjik 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë

Masat prioritare që do të kontribuojnë në arritjen e objektivave specifike/strategjike janë:

---

[50] Sipas të dhënave administrative, NE arriti rreth 9 për qind të popullsisë më 2021.

[51] Ndërsa një punëmarrës që fiton pagë minimale kishte një barrë fiskale nga të ardhurat e punës prej 25 për qind, një punëmarrës me pagë 10 herë më të lartë se paga mesatare kishte një barrë prej barrë prej 26 për qind.

1. Zhvillimi i ofertës së AFP-së më relevant, fleksibël, qeverisur bazuar në fakte e që garanton vijueshmëri

Informacioni i nxjerrë nga sistemi i inteligjencës së aftësive do të përdoret për përshtatjen dhe përditësimin e ofertës së AFP-së dhe zgjerimin e ofertës së AFP-së pas të mesmes. Ky proces do të realizohet nëpërmjet një metodologjie që kombinon informacionin e tregut të punës dhe analizën e nevojave për aftësi me zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve. Në këtë kuadër do të vijojë zhvillimi dhe zbatimi i mëtejshëm i KSHK-së / Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale, nëpërmjet hartimit të kualifikimeve të reja profesionale apo përditësimit të atyre ekzistuese.

Vëmendje e veçantë do t'i kushtohet integrimit të të nxënit nëpërmjet punës në të gjitha programet e AFP-së të të gjitha niveleve.

Me qëllim rritjen e interesit dhe përshtatjen e sistemit të AFP-së për të rinjtë dhe të rriturit, si pjesë e ekosistemit të të nxënit gjatë gjithë jetës, sistemi i AFP-së do të garantojë vijueshmëri në ofrimin e programeve të arsimit të mesëm profesional me kohë të pjesshme, në forma hibride, si dhe në ofrimin e programeve të AFP-së pas të mesmes. Në një periudhë afatmesme do të rishikohet oferta aktuale e AFP-së për t'u përshtatur nga perspektiva e kohëzgjatjes, vendit, burimeve, formave të organizimit dhe zbatimit. Do të përdoren qasje të tilla, që rrisin pjesëmarrjen e të rriturve në përputhje me nevojat e tyre.

Në fazën e parë të zbatimit të strategjisë do të përfundojë riorganizimi i ofruesve të AFP-së sipas planit të optimizimit të rrjetit të ofruesve publikë dhe në përputhje me zhvillimin e ekosistemit, si dhe do të ndërmerren veprime për rritjen e autonomisë së ofruesve publikë të AFP-së. Për këtë qëllim, do të rishikohet metodologjia e alokimit dhe disbursimit të buxhetit, me qëllim shpërndarjen optimale të mekanizmave financiarë për ofruesit publikë të AFP-së, por edhe për t'i nxitur ata të kërkojnë burime të tjera të gjenerimit të të ardhurave për të adresuar mangësitë në infrastrukturë, teknologji moderne dhe metoda inovative të mësimdhënies e mësimnxënies.

2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së

Rritja e rëndësisë dhe interesit për të ndjekur AFP-në arrihen nëpërmjet zbatimit dhe zhvillimit të mëtejshëm të kornizës dhe mekanizmave të garantimit të cilësisë, duke përfshirë: (i) zhvillimin e kualifikimeve profesionale bazuar në metodologji që mbështeten te rezultatet e të nxënit dhe në kontributin e sektorit privat; (ii) zbatimin e vetëvlerësimit si instrument plotësues dhe efektiv për identifikimin e fushave për përmirësim (përfshirë gatishmërinë institucionale për digjitalizim); (iii) zbatimin e plotë të procesit të akreditimit për të gjithë ofruesit publikë të AFP-së, akreditimin e ofruesve privatë, që ofrojnë kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së, si dhe akreditimin e qendrave të njohjes së të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal; (iv) zhvillimin e qasjes dhe modelit të inspektimit, përfshirë inspektimin në AFP, si dhe (v) zbatimin e kornizës së monitorimit dhe vlerësimit të ofruesëve publikë të AFP-së.

Të gjitha elementet dhe mekanizmat e zhvillimit dhe garantimit të cilësisë do të jenë të harmonizuara dhe do të bazohen në të njëjtat parime e standarde. Kjo do të rrisë ndjeshëm cilësinë dhe rëndësinë e ofertës së AFP-së. Me qëllim rritjen e interesit te të rinjtë dhe të rriturit, si pjesë e ekosistemit të të nxënit gjatë gjithë jetës, sistemi i AFP-së (fillestar dhe i vazhduar) do të ofrojë përshtatshmëri dhe sigurojë vijueshmëri, nëpërmjet ofrimit të programeve të AFP-së në mjedise inovative të të nxënit (digjitale dhe të kombinuara) me infrastrukturë, pajisje dhe teknologji.

Do të zhvillohet e lëvrohet sistemi për zhvillimin e kapaciteteve të mësimdhënësve dhe njësive të zhvillimit, me mekanizma të kualifikimit fillestar dhe zhvillimit të vazhduar profesional të mësimdhënësve, për të përmirësuar aftësitë teknike (profesionale) dhe digjitale, në shërbim të mësimdhënies cilësore. Këto sisteme do të shoqërohen me politika mbështetëse për rekrutimin e personelit mësimdhënës. Gjithashtu, do të zhvillohen mekanizma për ngritje kapacitetesh të stafeve drejtuese dhe mbështetëse për ofruesit publik të AFP-së.

3. Përfshirja në mënyrë sistemike dhe sistematike e sektorit privat në qeverisjen, zhvillimin dhe ofrimin e AFP-së

Angazhimi i sektorit privat është domosdoshmëri për sistemin e AFP-së, që t'u përgjigjet si duhet nevojave të tregut të punës për aftësi. Angazhimi i sektorit privat do të shihet në disa nivele. Niveli i parë lidhet me përfshirjen e sektorit privat në ofrimin e AFP-së, ku prioritet do t'i jepet a) forcimit të rolit vendimmarrës të përfaqësuesve të sektorit privat në bordet drejtuese të ofruesëve publikë të AFP-së; b) formalizimit të strukturave të bashkëpunimit me bizneset për ofrimin e mësimit të bazuar në punë (praktikë në punë dhe/ose edukimi dual); c) krijimit të grupimeve *(clusters)* të bashkëpunimit të ofruesve të AFP-së me biznese pararojë në sektorë të caktuar të ekonomisë; d) ngritjen e kapaciteteve të bizneseve për zbatimin e mësimit të bazuar në punë; e) ekspozimin dhe trajnimin në vendin e punës të mësimdhënësve të sistemit të AFP-së si dhe f) forcimin e njësive të zhvillimit brenda ofruesit të AFP-së për të ngritur bashkëpunimin me bizneset.

Niveli i dytë përfshin angazhimin e sektorit privat në zhvillimin e ofertës së AFP-së nëpërmjet a) Komiteteve të Aftësive Sektoriale, ku kontributi i bizneseve do të përdoret në përshtatjen e përmbajtjes së AFP-së dhe programeve të trajnimit duke përfshirë zhvillimin dhe validimin e standardeve profesionale në sektorët prioritarë; b) krijimit të kanaleve të reja të komunikimit me sektorin privat në mbështetje të promovimit të sistemit të AFP-së dhe angazhimit të kompanive në zbatimin e praktikave profesionale. Në nivel makro do të aktivizohen komitetet dhe këshillat statutorë trepalësh për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit dhe partnerëve socialë në reformën e AFP-së. Për të siguruar mundësi cilësore të të nxënit në vendin e punës për nxënësit, do të harmonizohen e konsolidohen mekanizmat e sigurimit të cilësisë që përcaktojnë standardet minimale për të garantuar arritjen e rezultateve të të nxënit, së bashku me standardizimin e mekanizmave të zbatimit të të nxënit në vendin e punës, bazuar në përvojat e suksesshme fillestare nga të gjithë aktorët e përfshirë, sipas roleve dhe përgjegjësive të përcaktuara në legjislacionin për AFP-në.

Për të arritur angazhimin e sektorit privat në nivele të ndryshme të AFP-së do të planifikohen e zbatohen fushata informimi e ndërgjegjësimi, instrumente mbështetëse dhe motivuese, si dhe aktivitete të zhvillimit të kapaciteteve të biznesit sipas roleve specifike që ai ka në lëvrimin e AFP-së.

4. Nxitja e mundësive gjithëpërfshirëse për të nxënit gjatë gjithë jetës

Kjo masë prioritare do të synojë të përmirësojë ofrimin dhe përdorimin e mundësive të të nxënit gjatë gjithë jetës. Së pari, do të analizohet niveli i aftësive të të rriturve në Shqipëri për të zhvilluar e ofruar paketa të përshtatura sipas nevojës. Bazuar në këto analiza dhe prioritete të zhvillimit social dhe ekonomik do të reformohet oferta e të nxënit gjatë gjithë jetës, duke diversifikuar ofertën publike të formimit profesional dhe aftësive për jetën, duke mbështetur zhvillimin e ofertës private të të nxënit gjatë gjithë jetës, si dhe duke angazhuar sektorin privat si ofrues të zhvillimit të aftësive. Në bashkëpunim mes partnerëve publikë dhe privatë do të zhvillohen platforma *e-learning* të të nxënit të të rriturve. Në fokus të diversifikimit të ofertës së të nxënit për të rriturit dhe vajzat, me një perspektivë me ndjeshmëri gjinore, do të jenë zhvillimi i aftësive për tranzicionin e dyfishtë (aftësitë e gjelbra dhe digjitale), si dhe rritja e aftësive në sektorët ekonomikë me vlerë të shtuar. Në këtë kontekst, vëmendje e veçantë do t'u kushtohet masave të rikualifikimit dhe ngritjes së aftësive të punonjësve duke bashkëpunuar me bizneset, siç parashikohet edhe në Strategjinë e Zhvillimit të Biznesit dhe Investimeve 2021–2027.

Në vijim, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes në këto oferta, fokusi i punës do të jetë në promovimin e të nxënit gjatë gjithë jetës te qytetarët, ngritjes së këshillimit të karrierës për të mbështetur kulturën e të nxënit gjatë gjithë jetës që në moshë të hershme, dhe rritjen e aksesit të të rriturve në trajnim, nëpërmjet zbatimit të qasjes së mikrokredencialeve[52], eksplorimit të qasjeve

[52] https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/

për financim siç janë llogaritë individuale të të nxënit, modularizimit dhe përfshirjes në KSHK të kualifikimeve gjatë gjithë jetës, përfshirë edhe kurset e formimit profesional.

5. Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal

Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal synon t'u japë vlerë njohurive, shprehive dhe kompetencave të individit, për të mundësuar punësim ose pjesëmarrje në procese të mëtejshme të të nxëni. Bazuar në kornizën ligjore për arsimin dhe formimin profesional dhe Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve, institucionet do të ngrenë sistemin e njohjes së të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal. Plotësimi i kuadrit ligjor do të kryhet paralelisht dhe do t'i shërbejë organizimit dhe zbatimit të të gjitha fazave të procesit të njohjes së të nxënit të mëparshëm: identifikimit, dokumentimit, vlerësimit dhe certifikimit të njohurive, shprehive dhe kompetencave (rezultateve të të nxënit). Njëkohësisht, do të mbështetet procesi i zbatimit nëpërmjet përcaktimit të modaliteteve të financimit, duke konsideruar mundësi për të nxitur ndërmarrjet private ose individët për të investuar, nëpërmjet angazhimit të burimeve të duhura njerëzore të, krijimit dhe ngritjes së kapaciteteve të profesionistëve, si dhe mbështetjen e individëve që do të marrin pjesë në procesin e njohjes së të nxënit të mëparshëm.

Ndërgjegjësimi dhe informimi për njohjen e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal do të jetë pjesë e promovimit të të nxënit gjatë gjithë jetës, që do të realizohet edhe nëpërmjet fushatave të posaçme të komunikimit e informimit.

Mekanizmat e garantimit dhe zhvillimit të cilësisë do të ndërtohen në bazë të kornizës së garantimit të cilësisë në AFP, duke pasur parasysh specifikën e procesit të njohjes së të nxënit të mëparshëm.

6. Transformimi digjital i shërbimeve të punësimit dhe i sistemit të AFP-së

Kjo masë prioritare do të sigurojë që shërbimet digjitale për punësim dhe AFP janë të disponueshme dhe këto shërbime përdoren nga punëkërkuesit, punëdhënësit, nxënësit/kursantët e AFP-së dhe ofruesit e AFP-së. Për këtë gjë, institucionet do të vijojnë përpjekjet për digjitalizimin e proceseve të brendshme, produkteve digjitale për klientët dhe ndërlidhjen e sistemeve, në linjë edhe me platformat evropiane, si EURES.

Institucionet do të mbështesin digjitalizimin e proceseve dhe shërbimeve të brendshme të punësimit dhe AFP-së si dhe avancimin e sistemeve të informacionit, sigurimin e ndërlidhjes me ofruesit e jashtëm të punësimit dhe AFP-së për të mundësuar që shërbimet e tyre të integrohen në sistem. Kjo do të kërkojë edhe automatizimin e proceseve të punës në ofruesit publikë të shërbimeve të punësimit dhe AFP-së, si dhe proceseve të garantimit të cilësisë.

Institucionet do të mbështesin zhvillimin e një game të gjerë produktesh digjitale për punëdhënësin dhe punëkërkuesin, si: regjistrimi dhe shpallja e vendeve të lira të interesit për punë ose praktikë në pune, përputhjet automatike për punësim dhe praktikë profesionale, gjurmimi i punësueshmërisë për shërbime punësimi dhe formimi, orientimi në karrierë, zhvillimi i aftësive të buta duke përfshirë aftësitë themelore digjitale, të cilat mund të aksesohen edhe përmes celularit. Institucionet do të zhvillojnë profile digjitale për punëkërkuesit (CV digjitale), të cilat do të ndihmojnë në optimizimin e modelit të ofrimit të shërbimeve të punësimit.

Paralelisht, institucionet do të zhvillojnë dhe administrojnë platforma interaktive *online* të AFP-së dhe do të ofrojnë mbështetje të targetuar të ofruesve të AFP-së për të përmirësuar dhe përforcuar lëvrimin e ofertës së tyre arsimore apo trajnuese në mësimdhënien e kombinuar, mësimin *online*, *e-praktika*. Këto produkte digjitale do të vlerësohen dhe do të zgjerohen gradualisht për përdorim nga të gjithë ofruesit deri në vitin 2030.

Për këtë qëllim, ofruesit e AFP-së profesionale do të mbështeten me infrastrukturën e duhur dhe aftësitë e nevojshme didaktike për mësimdhënien e kombinuar dhe zhvillimin e materialeve mësimore digjitale.

7. Krijimi i sistemit i inteligjencës së aftësive që prodhon informacion mbi zhvillimet e tregut të punës dhe të AFP-së

Kjo masë prioritare përfshin krijimin dhe zhvillimin gradual të sistemit të inteligjencës së aftësive, nëpërmjet zhvillimit dhe zbatimit të një sistemi të brendshëm të quajtur Observatori i

Informacionit të Tregut të Punës (OITP). OITP do të mbledhë dhe analizojë informacione nga të dhëna administrative, të dhëna nga kërkesa dhe oferta të tregut të punës dhe të dhëna ekonomike nga INSTAT-i, DPT-ja, AKPA-ja, institucione të tjera dhe agjenci private punësimi, nëpërmjet analizave sektoriale për aftësi sipas kërkesave të Komiteteve Sektoriale të Aftësive, analizave kombëtare e rajonale të nevojave për aftësi, analiza të efekteve në punësim dhe aftësi të investimeve strategjike, si dhe nëpërmjet organizimit, zhvillimit dhe zbatimit të një mekanizmi për parashikimin e nevojave për aftësi.

OITP do të gjenerojë informacion mbi aftësitë (teknike dhe të buta) që kërkohen në treg dhe aftësitë që mungojnë në të, por edhe aftësitë që do të kërkohen në të ardhmen e afërt për profesione të ndryshme duke mbështetur nevojat e këshillimit në karrierë.

OITP do të ofrojë informacion për profesionet e kërkuara si dhe të japë informacion të rëndësishëm mbi cilësinë dhe rëndësinë e sistemeve të AFP-së, në mënyrë shumë të kuptueshme, të rregullt dhe të përshtatshme jo vetëm për politikëbërësit, në mënyrë që të mundësohet realizimi i politikëbërjes në kohë dhe bazuar në fakte, por edhe për ofruesit e AFP-së dhe publikun e gjerë. OITP do të ofrojë analiza për efektet në punësim të investimeve strategjike.

Së fundi, nëpërmjet OITP dhe bazuar në përvoja e modele të njohura, do të punohet për zhvillimin dhe aplikimin e një instrumenti të parashikimit afatgjatë të nevojave për aftësi.

8. Zgjerimi dhe konsolidimi i shërbimeve për punëdhënësit e punëkërkuesit dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikat e monitorimit dhe vlerësimit

Përveç zgjerimit të shërbimeve digjitale, do të konsolidohen dhe optimizohen shërbimet e punësimit për klientët ballë për ballë, bazuar në modelin e ofrimit të shërbimeve të punësimit me tri nivele dhe do të monitorohet nga afër ofrimi dhe cilësia e këtyre shërbimeve. Institucionet do të ofrojnë shërbime të punësimit me qasje të individualizuar të ofrimit të shërbimeve, duke vënë në përdorim edhe produktet digjitale, si dhe duke përmirësuar shërbimet e specializuara për punëkërkuesit e papunë duke përdorur mekanizmat e ekosistemit.

Në mënyrë që të zgjerojnë shërbimet e tyre, ofruesit publikë të shërbimeve të punësimit duhet të përmirësojnë mekanizmat dhe kanalet e informimit dhe kontaktet me punëdhënësit për të regjistruar sa më shumë vende të lira pune. Institucionet do të zgjerojnë dhe forcojnë partneritetin me punëdhënës për zbatimin e programeve të ndryshme të nxitjes për punësim dhe trajnimin e punëkërkuesve të papunë, punëkërkuesve dhe stafeve të tyre.

Do të zhvillohet mekanizmi i bashkëpunimit dhe do të vendosen veprime mbështetëse me agjencitë private të punësimit për t'i përfshirë ato - si pjesë e ekosistemit - në ofrimin e shërbimeve të punësimit, duke rishikuar, ku është e nevojshme, edhe kuadrin ligjor për këtë qëllim. Institucionet do të bashkëpunojnë me agjencitë private të punësimit për të lehtësuar integrimin e punëtorëve të huaj të rekrutuar në territorin e Shqipërisë.

Për të mbështetur këto ndryshime, institucionet do të iniciojnë një sistem për zhvillim të vazhdueshëm profesional të punonjësve dhe stafit mbështetës në zyrat e punës për të përmirësuar aftësitë teknike, të buta dhe digjitale për ofrimin e shërbimeve të punësimit si dhe do të zbatojnë një qasje tërheqëse në politikat e rekrutimit dhe mundësive për karrierë të stafit.

Gjithashtu, institucionet do të konsolidojnë sistemin e menaxhimit të performancës duke vendosur objektiva të performancës vjetore të ofruesve publikë të shërbimeve të punësimit, duke monitoruar performancën e tyre dhe duke ofruar mbështetje me synim për të përmirësuar ndjeshëm nivelin dhe efikasitetin e ofrimit të shërbimeve si për punëdhënësit ashtu edhe për punëkërkuesit.

Institucionet planifikojnë të zgjerojnë përdorimin e kapaciteteve të monitorimit dhe vlerësimit (M&V) përmes përmirësimit të mjeteve të M&V dhe ngritjes së kapaciteteve te stafi për të gjurmuar shërbimet dhe programet aktive të tregut të punës (PATP) të ofruara për punëkërkuesit dhe punëdhënësit të ndryshëm dhe cilësinë dhe efektivitetin për të udhëzuar se cili lloj shërbimi dhe PATP funksionon më mirë dhe sipas kategorive të përfituesve.

Së fundi, si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore) institucionet do të punojnë në identifikimin e mangësive të aftësive në nivel rajonal, por gjithashtu do të nxitin

lëvizjen e fuqisë punëtore të kualifikuar brenda Rajonit të Evropës Juglindore për të adresuar mungesën e aftësive të nevojshme si dhe promovimin e imigrimit të rregullt dhe të organizuar mire në Rajonin e Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporës.

9. Lehtësimi i lëvizshmërisë së fuqisë punëtore

Kjo masë do të fokusohet në promovimin e lëvizshmërisë së fuqisë punëtore brenda vendit në funksion të zhvillimeve të tregut të punës dhe mangësive të aftësive. Për këtë qëllim, institucionet e tregut të punës do të përdorin analizat nga sistemi i inteligjencës së aftësive për lëvizshmërinë e fuqisë punëtore, nevojat e tregut të punës dhe mungesat e mundshme të aftësive ose mangësive që mund të lidhen me lëvizshmërinë e fuqisë punëtore dhe të orientojë politikat me masat e duhura, bazuar në këto nevoja. Lidhja me platforma të tjera për aftësitë, lëvizshmëri dhe punësim, si platformat evropiane EURES do të jetë veprimi prioritar i kësaj mase.

Në mënyrë që të lehtësohet lëvizshmëria e fuqisë punëtore brenda vendit, institucionet e tregut të punës do t'i mundësojnë të gjitha vendet të lira të punës të aksesueshme për të gjithë punëkërkuesit, punëdhënësit, si dhe specialistët e punësimit që janë përgjegjës për ndërmjetësim në punësim. Zgjerimi i grupit të punëkërkuesve ndihmon ndërmjetësimin efikas për punësim. Për të reduktuar barrierat ndaj lëvizshmërisë gjeografike të fuqisë punëtore, institucionet e tregut të punës do të përshtatin shërbimet e tyre si dhe do t'u mundësojnë të papunëve të fitojnë aftësi të buta dhe digjitale, si dhe akses në formim profesional në të gjithë territorin e Shqipërisë.

Nga ana tjetër, për të lehtësuar lëvizshmërinë përtej kufirit të fuqisë punëtore në rajon, si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore) institucionet do të punojnë për identifikimin e mungesave të aftësive në nivel rajonal dhe do të promovojnë lëvizjen e fuqisë punëtore të kualifikuar brenda Rajonit të Evropës Juglindore për të adresuar mungesën e aftësive të nevojshme si dhe promovimin e imigrimit të rregullt dhe të organizuar në Rajonin e Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporës. Lëvizshmëria përtej kufirit e punës do të promovohet më tej duke siguruar që kuadri ligjor, rregullativ dhe mekanizmet zbatuese promovojnë rekrutimin e drejtë (*fair recruitment*) nga vendet e tjera dhe nga aktorët e tregut të punës, e cila respekton, mbron dhe përmbush të drejtat e njeriut të njohura ndërkombëtarisht, duke përfshirë ato të shprehura në standardet ndërkombëtare të punës. Kjo mund të kërkojë rishikimin e kuadrit ligjor dhe rregullator dhe ta bëjë atë në përputhje me direktivat përkatëse të BE-së, rritjen e kapaciteteve të inspektoratit të punës si dhe rritjen e ndërgjegjësimit të ndërmjetësve të tregut të punës (agjencitë private dhe publike të punësimit), punëkërkuesve dhe punëdhënësve mbi standardet e rekrutimit të drejtë nga vendet e huaja me ndarjen e informacionit të shënjestuar dhe shërbime të përmirësuara. Për më tepër, do të mbështetet dialogu konstruktiv dhe në bashkëpunim me kornizat shumëpalëshe dhe dypalëshe për të promovuar sisteme të drejta, të sigurta, të rregullta dhe të mirëqeverisura të migrimit për motive punësimi.

Si pjesë e lëvizshmërisë së fuqisë punëtore dhe ri-integrimit të migrantëve shqiptarë, institucionet do të forcojnë protokollet për të nxitur koordinimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm të qeverisë, me objektivin për të përmirësuar informacionin e disponueshëm për të kthyerit nga emigracioni dhe për të përshtatur shërbimet përkatëse për të adresuar nevojat specifike me të cilat përballet kjo pjesë e shoqërisë shqiptare. Në këtë drejtim institucionet e tregut të punës do të përshtatin shërbimet e tyre të punësimit dhe programet e nxitjes së punësimit, krahas njohjes së aftësive dhe kualifikimeve të fituara formalisht dhe joformalisht, ofrimit të kurseve të gjuhës etj. Me këto ndërhyrje, migrantët e kthyer do të kontribuojnë në plotësimin e fuqisë punëtore, duke sjellë në njëkohësisht në vend aftësi teknike, diversitet kulturor, mendim inovativ dhe gjuhë të reja.

Qëllimi i politikës 2: Mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës

Objektivi strategjik 2.1: Ndërmjetësimi dhe lëvrimi i programeve mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës

Objektivi strategjik 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo

Masat prioritare që do të kontribuojnë në arritjen e objektivave specifikë/strategjike janë:

1. Ofrimi i shërbimeve dhe programeve të nxitjes së punësimit e aftësimit nëpërmjet ekosistemit të tregut të punës

Strategjia synon të përmirësojë efektivitetin e modelit të shërbimeve të punësimit me tri nivele[53]. Institucionet do të zhvillojnë modele dhe qasje të menaxhimit të specializuar të rasteve të nivelit të tretë dhe do të ofrojnë shërbime për punëkërkuesit në partneritet me aktorët e tjerë të tregut të punës, me mbështetjen e të cilëve do të trajtohen në mënyrë të specializuar pengesat në tregun e punës. Ky partneritet do të mundësojë aktivizimin e përvojave dhe kapaciteteve të aktorëve të ndryshëm në nivel qendror dhe lokal si organizatat joqeveritare, organizatat ndërkombëtare, ofruesit publikë dhe privatë të trajnimeve, ofruesit e shërbimeve mbështetëse, ofruesit e arsimit bazë dhe të mesëm profesional për të rritur, dhomat e tregtisë, industrisë dhe zejeve, organizatat e punëdhënësve, agjencitë private të punësimit, grupe të tjera formale dhe joformale.

Vëmendje e posaçme do t'i kushtohet zgjerimit të mekanizmave të vlerësimit dhe referimit të rastit në bashkëpunim me Njësitë e Vlerësimit të Nevojave dhe Referimit në njësitë administrative në nivel vendor dhe forcimit të bashkërendimit institucional për ofrimin e shërbimeve mbështetëse sociale, shëndetësore e arsimore që mundësojnë krijimin e kushteve për punësim.

Në bashkëpunim me ofrues publikë, jopublikë dhe privatë do të konceptohen e zbatohen programe të nxitjes së punësimit dhe aftësimit për grupet e cenueshme, si të rinjtë (si pjesë e skemës së Garancisë për të rinjtë), personat me aftësi të kufizuara (si pjesë e Fondit Social të Punësimit), përfituesit në moshë pune nga familjet e mbështetura me ndihmë ekonomike, punëkërkuesit afatgjatë, pakicat etnike, personat me arsim e kualifikim të ulët (si pjesë e ndërmarrjeve sociale, programeve të punës në komunitet, aktivizimit në punët publike të financuara nga bashkitë etj.). Programet do të zgjerohen gradualisht, duke konsideruar rekomandimet nga procesi vlerësues mbi efektivitetin dhe efikasitetin e tyre.

Institucionet do të vlerësojnë mundësinë e zgjerimit dhe të rritjes së fleksibilitetit të ofertës dhe modaliteteve për trajnim të vazhduar në sistemin AFP publik dhe privat. Nëpërmjet trajnimit të vazhduar do të synohet rritja e eficiencës së masave aktive të punësimit si dhe diversifikimi i burimeve të financimit në sistemet e trajnimit. Forma të subvencionimit të punësimit në ekonominë sociale "*care economy*" do të shoqërohen me politika për trajnimin dhe këshillimin e vazhdueshëm për të siguruar integrimin e qëndrueshëm në tregun e punës në periudhë afatgjatë, si dhe nxitjen e angazhimit nëpërmjet ndërgjegjësimit dhe informimit.

2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së garancisë rinore

Qeveria shqiptare dhe institucionet e lidhura me punësimin, arsimin dhe aftësimin do të garantojnë që çdo i ri nën moshën 29 vjeç (NEET) të ketë një ofertë të denjë punësimi, trajnimi apo arsimi, brenda një periudhe të arsyeshme kohore nga momenti i identifikimit, në linjë më rekomandimet e Komisionit Evropian. Për këtë, në bashkëpunim me ministritë e linjës është

[53] Niveli i parë i punësueshmërisë: punëkërkuesi është i gatshëm për punë dhe nuk ka probleme të dukshme dytësore e personale dhe me është me rrezik të ulët për t'u kthyer në i papunë afatgjatë. Niveli i dytë i punësueshmërisë: punëkërkuesi është pranë tregut të punës, por profilizimi ekonometrik tregon se ka një rrezik mesatar që ai të kthehet në një të papunë afatgjatë. Niveli i tretë i punësueshmërisë: punëkërkues i disavantazhuar dhe më i rrezikuar për t'u kthyer në i papunë afatgjatë. Punëkërkuesit e nivelit të tretë të punësueshmërisë janë kategoria me prioritetin më të lartë për të pasur ndërveprim intensiv me këshilluesin e AKPA-s dhe këtij grupi i vihet menjëherë në dispozicion një gamë gjithëpërfshirëse e ndërhyrjeve.

hartuar një plan kombëtar për Zbatimin e Garancisë Rinore[54], i cili parashikon disa reforma të ndara në katër faza: hartëzimi, angazhimi, përgatitja dhe ofrimi.

Për fazën e hartëzimit do të zhvillohen programe dhe instrumente për të parandaluar rritjen e numrit të të rinjve NEET duke u bazuar në informacionin e gjeneruar nga sistemi i AFP-së, do të ngrihet një sistem monitorimi për braktisjen e hershme të shkollës dhe do të përforcohet shërbimi i këshillimit në karrierë brenda institucioneve arsimore.

Gjatë fazës së angazhimit, për të shpërndarë informacionin sa më afër vendndodhjes të të rinjve, në bashkëpunim me partnerë dhe grupe interesi do të ndërmerren fushata informuese të bazuara në komunitet dhe fushata duke përdorur metoda inovatore angazhimi në rrjete sociale.

Gjatë fazës së përgatitjes, do të zhvillohen instrumente të reja regjistrimi në portalin e AKPA-s, do të rriten kapacitetet e stafeve të zyrave të punës për t'u shërbyer punëkërkuesve të rinj, si dhe do të përdoren partneritetet e krijuara ndërmjet atyre që ofrojnë shërbime individuale me autoritete të tjera të ndryshme publike dhe organizata jo-publike për realizimin e shërbimeve më të specializuara për të rinjtë NEET. Për të administruar dhe monitoruar Garancinë Rinore do të zgjerohet sistemi i menaxhimit të informacionit të tregut të punës për të gjurmuar rrugëtimin e të rinjve NEET para, gjatë dhe pas përfshirjes në skemën e Garancisë Rinore.

Për fazën e ofrimit, do të zhvillohen dhe përshtaten programe për nxitjen e punësimit dhe trajnimit, si programe që mbështesin punësimin, programe që ofrojnë arsim të mesëm profesional, pas të mesëm dhe arsim me kohë të pjesshëm dhe programe për trajnim të vazhduar dhe praktika profesionale për rritje të aftësive bazë dhe atyre profesionale.

3. Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemet e zhvillimit të aftësive dhe të tregut të punës

Rritja e mundësive për punësimin dhe trajnimin e personave me aftësi të kufizuara do të mbështetet nëpërmjet ndërgjegjësimit më të lartë për angazhimin në jetën aktive; rritjes së kapaciteteve të strukturave të institucioneve për ofrimin e shërbimeve të përshtatura, përgatitjes së sektorit privat dhe punëdhënësve për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuar dhe operacionalizimit të Fondit Social të Punësimit. Institucionet do zhvillojnë instrumente të reja për vlerësimin e nevojave për punësim dhe trajnim të personave me aftësi të kufizuara, në koordinim me institucionet e tjera. Institucionet do të sigurojnë përshtatjen e arsyeshme të hapësirave të shërbimeve të punësimit dhe institucioneve të arsimit dhe formimit profesional, duke bërë ndërhyrje në infrastrukturë, teknologji dhe zhvillim kapacitetesh për stafin. Fondi Social i Punësimit do të bëhet operacional duke vënë në funksion mekanizmin e mbledhjes se kontributeve nga punëdhënësit në bashkëpunim me agjentin e deleguar për mbledhjen e kontributit (Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve).

Në bashkëpunim me partnerët dhe grupet e interesit do të ndërtohen programe të reja dhe të përshtatura që nxisin punësimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të personave me aftësi të kufizuara në vendin e punës; si dhe instrumente të reja për mbështetjen e sektorit privat dhe publik për të përfshirë personat me aftësi të kufizuara në vendin e punës duke siguruar pajisjet dhe shërbimet personale të vazhdueshme (përshtatje e arsyeshme), të financuara nga Fondi Social i Punësimit.

---

[54] Përgatitjet për zbatimin e garancisë rinore kanë nisur në zbatim të Planit Ekonomik dhe të Investimeve për Ballkanin Perëndimor. Me urdhrin e Kryeministrit, datë 24.2.2022 u krijuan dy grupe pune: (i) grupi teknik i punës; dhe (ii) grupi ndërinstitucional, i cili përfshin partnerë të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë si: ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Arsimit dhe Sportit, ministri i Shtetit për Sipërmarrjen, Ministria e Turizmi dhe Mjedisit, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe agjencitë kryesore zbatuese në fushën e punësimit, arsimit dhe kualifikimeve profesionale.
Në të dy grupet janë anëtarë aktivë edhe organizata rinore ombrellë, partnerë socialë dhe ekspertë të ndryshëm. Skema do të zbatohet nga disa institucione, duke përfshirë Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe institucione të tjera që lidhen kryesisht me arsimin dhe rininë.
Sipas detyrave të përcaktuara në urdhrin e Kryeministrit, grupi teknik i punës hartoi draftin e Planit Kombëtar të Garancisë Rinore, në periudhën prill-gusht 2022. Ky draft i cili u aprovua nga grupi ndërinstitucional në gusht 2022.
Plani Kombëtar i Garancisë Rinore, në të cilin janë reflektuar edhe sugjerimet e Komisionit Evropian, do të miratohet nga Këshilli i Ministrave, si pjesë integrale e kësaj strategjie, sipas shtojcës 3.

Institucionet do të ndërmarrin fushata informuese dhe ndërgjegjësuese për punëdhënësit dhe sektorin privat me qëllim zhvillimin e kulturës gjithëpërfshirëse në vendet e punës dhe ato trajnuese ose arsimore.

4. Rritja e përfshirjes së grave në tregun e punës

Kjo masë prioritare do të synojë rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, me fokus të veçantë integrimin e grave joaktive, duke promovuar politika të aftësimit, punësimit fleksibël dhe vetëpunësimit me perspektivë gjinore, si dhe duke ofruar mbështetje specifike për aktivizimin e tyre.

Për këtë qëllim, do të ndërtohen mekanizma për identifikimin e nevojave dhe profileve të grave joaktive nëpërmjet administratorëve socialë dhe nëpunësve/nëpunëseve gjinore në nivel vendor si dhe mekanizma për të ofruar mundësi aftësimi dhe punësimi në sektorë të ndryshëm ekonomikë, përfshirë dhe atë të përkujdesjes.

Institucionet do të hartojnë dhe zbatojnë programe për rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës rural dhe bujqësor duke ofruar informacion dhe mbështetje për të aksesuar dhe mundësuar marrjen e fondeve për zhvillim, si ato për zhvillimin rural, agroturizmin apo turizmin.

Institucionet do të mbështesin gratë joaktive me sipërmarrjen dhe ekonominë sociale, prodhimin e produkteve vendore apo ekonominë e gjelbër, aktivitetet e biznesit *online*, si dhe vlerësimin e mundësisë së stimujve fiskalë në këta sektorë.

5. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit të punës në të gjithë territorin e vendit

Institucionet do të forcojnë edhe më tej rolin e tyre në zbatimin e legjislacionit të punës dhe të mbrojtjes nga diskriminimi, garantimin e sigurisë në punë dhe përmirësimin e kushteve e shëndetit duke u fokusuar në përmirësimin e monitorimit dhe inspektimit në vendin e punës si dhe promovimin e kulturës parandaluese dhe mbështetëse.

Për të përmirësuar monitorimin dhe inspektimit në vendin e punës institucionet do të punojnë në modernizimin, fuqizimin dhe zgjerimin e kapaciteteve inspektuese, koordinimin e aktivitetit të tyre me institucionet e tjera të lidhura me punën, përmirësimin e mëtejshëm të infrastrukturës së inspektimit dhe digjitalizimit të saj, zgjerimit të fushës së veprimit dhe mbulimit nga inspektimi i punës, organizimit të inspektimeve të bazuar mbi riskun, kryerjes gjithnjë e më shumë të inspektimeve të përputhshmërisë (bazuar në lista kontrolli të përditësuara).

Për të përmirësuar ndërgjegjësimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me të drejtat dhe përgjegjësitë, kërkesave ligjore të kushteve të punës, institucionet do të forcojnë sistemin informues e këshillues, përfshirë shërbimet për bizneset, si dhe përdorimin e masave administrative për të parandaluar dhe minimizuar shkeljet e legjislacionit të punës, sidomos ato që lidhen me marrëdhëniet e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

6. Promovimi i dialogut social në tregun e punës

Mbështetja e rolit të dialogut social në vend u shërben drejtpërdrejt reformave në fushën e punësimit dhe orientimit të politikave ekonomike të vendit duke synuar harmonizimin e plotë të legjislacionit dhe mekanizmave institucionalë të tregut të punës me standardet e Bashkimit Evropian dhe veçanërisht në çështjet që lidhen me marrëdhëniet në punë, sigurinë dhe shëndetin në punë, mundësitë e barabarta për gratë dhe vajzat, personat me aftësi të kufizuara dhe grupeve të tjera të cenueshme të shoqërisë shqiptare.

Për arritjen e këtij qëllimi do të vijojë të përkrahet ndërveprimi trepalësh punëdhënës-punëmarrës-institucione dhe do të mbështetet me të gjitha mënyrat e parashikuara në ligj organizimi i punëmarrësve për të mundësuar një pjesëmarrje gjithëpërfshirëse dhe aktive të tyre në procesin e dialogut social si dhe garantuar funksionimin e një llogaridhënieje transparente dhe efikase. Krahas fuqizimit të dialogut social në nivel qendror, përparësi do t'i jepet ngritjes dhe mbështetjes së këtij procesi edhe në nivel lokal duke synuar një përfshirje sa më të gjerë dhe efikase në zgjidhjen e sfidave të tregut të punës. Hapja e dialogut social ndaj organizimeve të punëmarrësve dhe punëdhënësve, veçanërisht në aktivitetet e reja ekonomike dhe format e reja

të punës, do të realizohet përmes rishikimit të kujdesshëm të kritereve të përfaqësimit në forumet përkatëse të dialogut trepalësh në nivel qendror dhe lokal, përfshirë funksionimin efikas të Këshillit Kombëtar të Punës, për të garantuar dialog produktiv, gjithëpërfshirës dhe llogaridhënës.

Krahas promovimit të dialogut social në nivel qendror dhe lokal, në përputhje me zhvillimet e njëjta në vendet e Bashkimit Evropian, përparësi do t'i jepet hapjes dhe përfshirjes në dialog të palëve të tjera me interes dhe kontribut për tregun e punës, si organizatat e shoqërisë civile aktive në këtë sektor (*tripartitizmi plus*).

Pjesë e këtij procesi do të jetë edhe fuqizimi i strukturave institucionale për adresimin dhe ndërmjetësimin efikas të konflikteve dhe pajtimit në tregun e punës për kontratat kolektive dhe mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve, për të mundësuar një zhvillim të shëndetshëm të dialogut social në vend.

7. Përmirësimi i politikave për punësim të denjë

Për të mundësuar rritjen e mirëqenies dhe kushtet e jetesës së të gjithë punonjësve, në vëmendje të zbatimit të strategjisë do të jetë mbështetja e reformave dhe politikave që synojnë një punë të denjë mbështetur nga një sistem efikas mbrojtjeje në rastet e papunësisë, kushte të mira pune, paga të denja dhe konkurruese përmes mekanizmave funksionues të tregut.

Zbatimi i strategjisë do të synojë të gjitha aspektet e rëndësishme të punës së denjë, duke përfshirë të drejtën e asociimit, zhvillimit të karrierës, orarit të punës si dhe rishikimin e vazhdueshëm të pagës minimale në shkallë vendi me pjesëmarrjen e të gjithë aktorëve të dialogut social, si dhe trajtimin e çështjeve të lidhura me to, si informaliteti, hapja e tregut të punës, konkurrenca në rajonin e integruar, perspektiva gjinore në punë, siguria dhe shëndeti në punë etj.

Në këtë kuadër, do të vlerësohet ndërveprimi dhe efektet e politikave dhe mekanizmit të pagesës së papunësisë dhe përfshirjes aktive në tregun e punës në drejtësinë dhe barazinë e sistemit të pagesave të papunësisë dhe mbrojtjen që ky sistem ofron, me qëllim vlerësimin e mundësive për reformimin e tij për të ofruar mbështetje të përshtatshme për të papunët dhe për të mundësuar përfshirjen aktive të tyre në tregun e punës.

IV. LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZAT VLERËSUESE

4.1 Mekanizmat e Zbatimit dhe Koordinimit

Strategjia do të zbatohet përgjatë periudhës 2023–2030. Rol udhëheqës në zbatimin e Strategjisë do të ketë Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) si institucioni përgjegjës për fushën e punësimit dhe aftësimit profesional. Përgjegjësia për zbatimin e secilës masë dhe çdo ndërhyrjeje brenda masës është përcaktuar në planin e veprimit të Strategjisë i cili është paraqitur në Shtojcën 1. Në aktivitetet e secilës ndërhyrje do të pasqyrohen në planin vjetor operativ të secilit institucionit përgjegjës për zbatimin e Strategjisë.

Strategjia do të jetë pjesë përbërëse e Sistemit të Planifikimit të Integruar (SPI) dhe Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2021–2030.

4.2 Monitorimi dhe vlerësimi

Monitorimi është një proces i vazhdueshëm i mbledhjes dhe analizimit të informacionit në lidhje me zbatimin e ndërhyrjeve dhe masave prioritare. Monitorimi gjurmon veprimet, ndërhyrjet, burimet financiare të alokuara dhe të shpenzuara në baza të rregullta dhe i krahason ato me planin e veprimit për të vlerësuar se si po zbatohet Strategjia. Monitorimi i performancës tregon rezultatet e arritura në nivele të ndryshme: (i) masat prioritare; (ii) objektivat specifikë dhe (iii) synimet afatgjata të cilat përcaktohen si qëllimet e politikës kundrejt synimeve të caktuara. Monitorimi do të bëhet në bazë të informacionit të mbledhur rregullisht përmes sistemit të monitorimit. Megjithatë, monitorimi i zbatimit të veprimeve dhe ndërhyrjeve brenda masave prioritare, si dhe monitorimi i burimeve financiare të alokuara dhe të shpenzuara do të bëhet në bazë të planit vjetor të punës së institucioneve përgjegjëse për zbatimin e Strategjisë si dhe sipas planin e veprimit të Strategjisë. Nga ana tjetër, monitorimi i performancës ose monitorimi i rezultateve do të bëhet në bazë të kornizës së monitorimit dhe vlerësimit që është përgatitur për këtë qëllim dhe gjendet në shtojcën 2, ku janë caktuar treguesit e performancës për masat

prioritare, objektivat specifikë dhe qëllimet kryesore të politikës, si dhe është përcaktuar përgjegjësia për mbledhjen e të dhënave.

Monitorimi i zbatimit të masave prioritare, ndërhyrjeve dhe i burimeve financiare të alokuara dhe të shpenzuara, si dhe monitorimi i performancës do të kryhen në bazë vjetore. Ministria do të ketë përgjegjësinë të sistematizojë informacionin e monitorimit dhe ta paraqesë në raportin përkatës të monitorimit, i cili do t'i dorëzohet qeverisë, por edhe do të diskutohet me aktorë të tjerë.

Për vlerësimin e Strategjisë do të kryhen dy ushtrime vlerësimi. Një pas përfundimit të fazës së parë të Strategjisë (2023–2025) dhe një në përfundim të Strategjisë (2029–2030). Ushtrimi i parë i vlerësimit do të analizojë zbatimin e masave prioritare, si dhe rezultatet e arritura. Duke bërë krahasimin me situatën bazë, vlerësimi i ndërmjetëm do të nxjerrë në pah ndryshimet në kontekstin e përgjithshëm dhe do të gjykojë nëse objektivat, masat prioritare dhe ndërhyrjet mbeten të rëndësishme, përpara fillimit të fazës së dytë të zbatimit të Strategjisë për periudhën 2026–2028. Ky vlerësim do të shqyrtojë gjithashtu nëse ka ende një koherencë të plotë midis objektivave të strategjisë dhe prioriteteve dhe politikave kombëtare. Vlerësimi i ndërmjetëm do të mbështetet në informacionin e nxjerrë nga sistemi i monitorimit dhe nga konteksti i përgjithshëm dhe do të ofrojë udhëzime për rishikimin e planit të veprimit të Strategjisë por edhe për hartimin e planeve operative më të detajuara vjetore për periudhën e ardhshme cili do të mbulojë periudhën 2026–2028.

Vlerësimi përfundimtar, që do të kryhet në vitet 2029–2030, do të analizojë të gjithë ecurinë e Strategjisë. Ky vlerësim do të raportojë mbi efektivitetin, rëndësinë, efikasitetin dhe qëndrueshmërinë e masave prioritare të Strategjisë.

V. BURIMET FINANCIARE PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË

Tabela 3: Kosto e Strategjisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, sipas burimit të financimit

Kosto e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030		Kosto indikative (ne ALL)	Burimi I mbulimit		Hendeku financiar	
			Buxhet shteti	Financim i huaj	ALL	%
Qëllimi i politikës 1	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet	29 522 288 976	26 655 432 497	106 150 000	2 760 706 479	9%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune	1 224 197 588	599 874 800	94 985 324	529 337 464	43%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë	3 548 552 652	2 878 967 160	155 886 160	513 699 332	14%
Qëllimi i politikës 2	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshires i punësimit	26 211 384 015	10 227 488 066	7 011 456 000	8 972 439 949	34%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo	15 007 443 434	10 587 653 432	23 800 000	4 395 990 002	29%
Total		**75 513 866 666**	**50 949 415 955**	**7 392 277 484**	**17 172 173 227**	**23%**

Tabela 4: Kostoja e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, pa dalluar burimin e financimit

Kosto e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030		Kosto indikative (në ALL)	Burimi i mbulimit Buxhet shteti dhe financim i huaj	Hendeku financiar	
				ALL	%
Qëllimi i politikës 1	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet	29 522 288 976	26 761 582 497	2 760 706 479	9%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune	1 224 197 588	694 860 124	529 337 464	43%

	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë	3 548 552 652	3 034 853 32	513 699 332	14%
Qëllimi i politikës 2	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshirës i punësimit	26 211 384 015	17 238 944 066	8 972 439 949	34%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo	15 007 443 434	10 611 453 432	4 395 990 002	29%
Total		**75 513 866 666**	**58 341 693 439**	**17 172 173 227**	**23%**

VI. SHTOJCA

Shtojca 1: Plani i veprimit për zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030

Shtojca 2: Treguesit e monitorueshëm

Shtojca 3: Plani i Garancisë Rinore

SHTOJCA 1										
PLANI I VEPRIMIT										
NË ZBATIM TË DOKUMENTIT STRATEGJIK TË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE 2023 - 2030										
I. QËLLIMI STRATEGJIK: Punësim cilësor dhe aftësim gjatë gjithë jetës për të gjithë										
II. Qëllimi i Politikës 1: Zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për punësim më të lartë										
III.PROGRAMI BUXHETOR QË KONTRIBUON PËR QËLLIMIN E POLITIKËS: 9240/10550										
Nr.		**Referenca e masës prioritare me produktet e programit buxhetor**	**Institucionet përgjegjëse**		**Afati i zbatimit**		**Kosto indikative** (ne ALL)	**Burimi i mbulimit** (ne ALL)		**Hendeku financiar** (ne ALL)
					Afati i fillimit	**Afati i përfundimit**		**Buxhet Shteti**	**Financim i Huaj**	
Objektivi specifik	**OBJEKTIVI SPECIFIK 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive dhe rritja e nivelit të saj për të gjithë popullsinë në moshë pune dhe për të gjitha profesionet**	KODI I PROGRAMI BUXHETOR	Institucioni udhëheqës	Institucione pjesëmarrëse			**29,522,288,975.82**	**26,655,432,496.60**	**106,150,000.00**	**2,760,706,479.22**
Masë prioritare	**1.1.1. Zhvillimi i ofertës së AFP-së më relavant, fleksibël, të qeverisur bazuar në evidencë dhe që garanton vijushmëri**	**9240**					**28,805,360,233**	**26,168,280,497**	**81,078,000**	**2,556,001,737**
	Përditësimi i Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale, në përputhje me kërkesat për aftësitë dhe profesionet e të ardhmes	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	471,401,588 ALL	449,316,000		22,085,588
	Zhvillimi dhe ofrimi i	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	21,600,000 ALL	11,117,400	5,536,000	4,946,600

	kualifikimeve profesionale që garantojnë cilësinë në terma të rezultateve të të nxënit (me angazhimin e sektorit privat), me fokus në nivelin 5 të KShK-së									
	Zhvillimi dhe zbatimi i nje strategjie të targetuar për komunikimin e KShK-së, për të garantuar transparencë dhe transferueshmërinë e kualifikimeve	9240	AKAFPK	MAS	TM3 2023	TM4 2026	8,000,000 ALL		8,000,000	-
	Konsolidimi i mekanizmit të koordinimit për zbatimin e KShK-së si një instrument gjithëpërfshirës (Task forca për KShK)	9240	AKAFPK	MAS	TM12023	TM4 2026	0 ALL			-
	Rioriganizmi i rrjetit të ofruesve publikë të AFP-së, në kontekstin e zhvillimit të ekosistemit të ofertës së AFP-së	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2025	16,894,800,359 ALL	15,574,960,049		1,319,840,310
	Modernizimi i infrastrukturës së ofruesve publik të AFP-së, në përputhje me parimet e ekonomisë dhe transformimit digjital	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM4 2030	7,849,809,280 ALL	7,200,000,000	58,410,000	591,399,280
	Konsolidimi i kontekstit ligjor dhe institucional për një model të alokimit dhe disbursimit të buxhetit për ofruesit publikë të AFP-së	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM4 2024	5,400,000 ALL			5,400,000
	Zhvillimi dhe	9240	MFE		TM1	TM4 2030	5,400,000 ALL			5,400,000

	operacionalizimin i autonomisë financiare të ofruesve AFP-së				2025					
	Krijimi i qasjes së ofrimit të AFP-së me kohë të pjesshme	9240	MFE	AKAFPK	TM3 2023	TM4 2024	2,700,000 ALL			2,700,000
	Zbatimi i ofertës së AFP-së në formë të kombinuar	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2025	TM4 2030	522,068,450 ALL	293,856,025		228,212,425
	Promovimi dhe nxitja e pjesëmarrjes së grupeve të veçanta në AFP (vajza, PAK, romë dhe egjiptianë etj.)	9240	AKPA	MFE, AKAFPK	TM1 2023	TM4 2030	2,881,980,557 ALL	2,578,531,022	935,000	302,514,535
	Studimi fizibiliteti për integrimin e sistemit të krediteve	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM 3 2023	TM3 2024	7,200,000 ALL		5,861,000	1,339,000
	Rishikimi i Maturës shtetërore profesionale dhe integrimi i maturës shkollore (kohëzgjatja 3-vjeçare) dhe ofrimi i kurseve urë	9240	MFE	MAS, AKAFPK	TM3 2023	TM42030				-
	Nxitja e mobilitetit të nxënësve dhe stafeve në kuadër të shkëmbimeve ndërkombëtare	9240	MFE	MAS, AKAFPK, AKPA, MSHRF, AKR	TM1 2023	TM4 2030	135,000,000 ALL	60,500,000	2,336,000	72,164,000
Masë prioritare	**1.1.2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së**						**613,328,742 ALL**	**480,752,000 ALL**	**11,536,000 ALL**	**121,040,742 ALL**
	Zbatimi i vetëvlerësimit si instrument plotësues dhe efektiv i garantimit të cilësisë për identifkimin e fushave për përmirësim (edhe në këndvështrimin e gatishmërisë institucionale për	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2023	TM3 2030	198,211,588 ALL	183,056,000	-	15,155,588

	digjitalizim)									
	Zbatimi i plotë i procesit të akreditimit për të gjithë ofruesit publikë të AFP-së, si dhe ofrues privatë që ofrojnë kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së, bazuar në standardet dhe kriteret e cilësisë sipas modelit të akreditimit	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM1 2023	TM3 2024	198,211,588 ALL	183,056,000	11,536,000	3,619,588
	Konsolidimi i procesit të licensimit dhe monitorimit të ofruesve privatë të arsimit dhe formimit profesional, në përputhje me kornizën e garantimit dhe zhvillimit të cilësisë	9240	MFE	MFE, AKPA, AKAFPK	TM3 2023	TM 4 2024	0 ALL	-	-	-
	Zhvillimi i qasjes dhe modelit të inspektimit në AFP të harmonizuar me kornizën e garantimit dhe zhvillimit të cilësisë	9240	MFE	MAS, AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2024	0 ALL	-	-	-
	Konsolidimi i sistemit të kualifikimit fillestar dhe zhvillimit të vazhduar profesional të mësimdhënësve për të përmirësuar aftësitë teknike (profesionale) dhe në shërvim të tranzicionit të gjelbër dhe digjital, në shërbim të mësimdhënies	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	193,105,567 ALL	113,440,000	-	79,665,567

	cilësore									
	Konsolidimi (administrativ, me kapacitete dhe mjete) i të gjitha njësive të zhvillimit brenda ofruesve publikë të AFP-së	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	0 ALL	-	-	-
	Ngritja e kapaciteteve të stafeve drejtuese dhe mbështetëse në ofruesit publik të AFP-së	9240	AKPA	AKAFPK	TM3 2023	TM4 2030	19,000,000 ALL		-	19,000,000
	Dizenjimi dhe zbatimi i qasjeve atraktive në politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe mundësive për karrierë të stafit mësimdhënës	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	3,600,000 ALL		-	3,600,000
	Zhvillimi dhe zbatimi i mekanizmit të garantimit të cilësisë të ofruesve në zhvillimin e vazhduar profesional për mësimdhënësit e kulturës profesionale	9240	AKAFPK	AKPA	TM 3 2023	TM4 2030	1,200,000 ALL	1,200,000	-	-
Masë prioritare	**1.1.3. Përfshirja në mënyrë sistemike dhe sistematike e sektorit privat në qeverisjen, dizenjimin dhe ofrimin e AFP-së**						**103,600,000**	**6,400,000**	**13,536,000**	**83,664,000**
Ndërhyrje	Angazhimi i sektorit privat në Këshilli Kombëtar i AFP-së) për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit dhe partnerëve socialë në reformën e AFP-së.	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	-			-

	Funksionimi dhe vijimi i krijimit të Komiteteve Sektoriale	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	7,600,000	6,400,000	1,200,000	-
	Konsolidimi dhe zhvillimi kapacitetesh i bordeve drejtuese në menaxhimin e ofruesve të AFP-së (në kontekstin e optimizimit)	9240	AKPA	IoAFP, AKAFPK, MFE	TM1 2023	TM4 2025	-			-
	Ndërgjegjësimi, promovimi dhe informimi për zbatimin e praktikave profesionale në biznes (clusters bashkëpunimi të suksesshme)	9240	AKPA	AKAFPK, IoAFP	TM3 2023	TM4 2026	48,000,000		12,336,000	35,664,000
	Rritja e atraktivitetit të AFP-së, në bashkëpunim me sektorin privat (rrjete rajonale, sektoriale, rrjete profesionistesh)	9240	AKPA	AKAFPK	TM1 2023	TM4 2030	48,000,000			48,000,000
	Nxitja e angazhimit dhe zhvillimi i kapaciteteve të sektorit privat për të përmirësuar kontributin në sistemin e AFP-së	9240	AKAFPK	AKPA	TM 3 2023	TM4 2030	-			-
Objektivi specifik	**OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune**						**1,224,197,588**	**599,874,800**	**94,985,324**	**529,337,464**
Masë prioritare	**1.2.1.Nxitja e mundësive gjithëpërfshirëse dhe përshtatja e ofertës për të nxënit gjatë gjithë jetës**						**950,586,000**	**416,818,800**	**94,985,324**	**438,781,876**
Ndërhyrje	Vlerësimi i nevojave të individëve të rritur për të nxënë gjatë gjithë jetës	9240	INSTAT	MFE, AKPA, AKAFPK	TM1 2024	TM 4 2024	25,800,000		-	25,800,000

	Studime fizibiliteti dhe roadmap për nxitjen e mundësive dhe përshtatjen e ofertës të të nxënit gjatë gjithë jetës	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2025	TM3 2025	5,400,000		-	5,400,000
	Ngritja e mekanizmit për financimin e ofruesve privatë për zhvillimin e aftësive në sektorë prioritarë dhe në profesione/ aftësi ku mungon oferta (publike)	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM4 2024	2,250,000	2,250,000	-	-
	Zhvillimi dhe konsolidimi i ofertës së aftësive për tranzicionin e dyfishtë / për sektorë ekonomikë me vlerë të shtuar	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2024	TM4 2030	44,100,000	33,300,000	-	10,800,000
	Krijimi i mundësive për rikualifikim dhe rritjen e aftësive të forcave të punës në bazë të trendeve kryesore, zhvillimeve të reja teknologjike	9240 / 10550	AKPA	AKAFPK	TM1 2024	TM4 2030	169,200,000	88,800,000	67,449,324	12,950,676
	Studim fizibiliteti dhe roadmap për qasjen e mikro-kredencialeve (në përputhje me Rekomandimin e BE-së)	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM3 2024	5,400,000		-	5,400,000
	Eksplorimi i mundësive për përfshirjen e llogarivë individuale të të nxënit dhe nderlidhja me mekanizma të tjerë të financimit	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2025	TM4 2026	5,400,000		-	5,400,000
	Zhvillimi dhe zbatimi i një plani kombëtar për promovimin e kulturws dhe pjeswmarrjes tw të	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM 3 2023	TM4 2030	17,500,000	11,100,000	-	6,400,000

	nxënit gjatë gjithë jetës									
	Konsolidimi i mekanizmave të këshillimit dhe orientimit për karrierë dhe të nxënit gjatë gjithë jetës	9240	MFE	AKAFPK, AKPA MSHRF, AKR, Bashkitë	TM1 2024	TM4 2030	27,536,000		27,536,000	-
	Përshtatja dhe ofrimi i trajnimeve (para punësim apo para-formim profesional) për të rritur aftësitë bazë.	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	648,000,000	281,368,800		366,631,200
Masë prioritare	**1.2.2. Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal**						**273,611,588**	**183,056,000**	**-**	**90,555,588**
Ndërhyrje	Plotësimi i kuadrit ligjor, qeverisjes dhe modaliteteve të zbatimit dhe financimit të NjNM	9240	MFE	MFE, AKAFPK	TM1 2023	TM4 2024	-			-
	Dizenjimi i rregulloreve për zbatimin e fazave të procesit të njohjes së të nxënit të mëparshëm: identifikimi, dokumentimi, vlerësimi dhe certifikimi	10550 / 9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM 2 2023	TM4 2024	236,611,588	183,056,000		53,555,588
	Prioritizimi i sektorëve, grupeve të synuara dhe pilotimi i procesit të NjNM (sipas planit të Deklaratës së Osnabrück-ut)	10550 / 9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2024	TM4 2025	25,000,000			25,000,000
	Akreditimi i ofruesve të njohjes së të nxënit të mëparshëm	9240	AKAFPK		TM 1 2024	TM4 2030	-			-
	Zbatimi i sistemit të njohjes së të nxënit të mëparshëm joformal dhe	9240 / 10550	IoAFP	MFE, AKPA, AKAFPK	TM1 2026	TM4 2030	-			-

	informal									
	Monitorimi dhe vlerësimi i sistemit të njohjes së të nxënit me qëllim përmirësimin e tij	10550 / 9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2026	TM4 2030	12,000,000			12,000,000
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë						**3,548,552,652.45**	**2,878,967,160.00**	**155,886,160.00**	**513,699,332.45**
Masë prioritare	**1.3.1. Transformimi digjital i shërbimeve të punësimit dhe sistemit të AFP-së**						**341,000,000**	**306,000,000**	**33,060,000**	**1,940,000**
	Zhvillimi i produkteve digjitale në mënyrë të vazhdueshme, në shërbim të sistemit të AFP-së dhe Punësimit (inovacion dhe zgjidhje digjitale)	9240 / 10550	AKPA	IoAFP, AKAFPK, MFE	TM 3 2023	TM4 2030	-	-		-
	Zhvillimi i mëtejshëm i Sistemit të Informacionit të Menaxhimit të Punësimit	10550	AKPA	AKPA			158,000,000	143,000,000	13,200,000	1,800,000
	Digjitalizimi i shërbimeve dhe zhvillimi i shërbimeve të reja digjitale për klientët e shërbimit të punësimit, si dhe ndërlidhjen e tyre me ofruesit e jashtëm	10550 / 9240	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	-	-		-
	Konsolidimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i sistemit të menaxhimit të ofruesve të AFP-së	9240	MFE	AKPA, IoAFP, AKAFPK	TM1 2023	TM 4 2024	-	-		-
	Zhvillimi i platformave online	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2025	TM4 2026	90,000,000	90,000,000		-

	për lehtësimin e mësimit të kombinuar dhe mësimit online, për të rinj dhe të rritur									
	Mbështetja e ofruesve të AFP-së me ngritje kapacitetesh institucionale dhe mësimdhënësve për zhvillim dhe përdorim të përmbajtjeve digjitale dhe mbështetje me infrastrukturën e nevojshme për përdorimin e tyre	9240	AKAFPK	AKPA	TM3 2024	TM4 2030	23,000,000	3,000,000	19,860,000	140,000
	Zhvillimi dhe zbatimi gradual i të nxënit dhe mësimdhënies së kombinuar, sipas produkteve digjitale të zhvilluar në të gjithë ofruesit e AFP-së	9240	IoAFP	AKAFPK, AKPA	TM1 2025	TM4 2030	-	-		-
	Konsolidimi dhe zgjerimi platformës digjitale për garantimin e cilësisë në AFP	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM3 2023	TM4 2024	70,000,000	70,000,000		-
Masë prioritare	**1.3.2. Krijimi i sistemit të inteligjencës së aftësive që prodhon sinjale të rregullta për tregun e punës dhe AFP-në**						**206,400,000**	**28,800,000**	**6,600,000**	**171,000,000**
Ndërhyrje	Zhvillimi dhe zbatimi i Observatorit i Informacionit të Tregut të Punës (OITP)	10550	AKPA	MFE, AKAFPK, INSTAT	TM1 2023	TM4 2026	57,600,000	28,800,000		28,800,000
	Zhvillimi i një instrumenti për parashikimin afatgjatë të aftësive	10550 / 9240	MFE	AKPA, AKAFPK	TM1 2023	TM4 2026	10,800,000			10,800,000

	Zhvillimi i analizave sektoriale me kërkesën e Komiteteve Sektoriale	9240	AKAFPK	AKPA, MFE	TM 1 2023	TM4 2030	126,000,000		6,600,000	119,400,000
	Zhvillimi dhe kryerja e analizave kombëtare dhe rajonale për aftësitë e kërkuara nga tregu i punës, çdo dy vjet	10550	AKPA	MFE, AKAFPK, INSTAT	TM1 2023	TM4 2030	12,000,000			12,000,000
Masë prioritare	**1.3.3. Konsolidimi dhe zgjerimi i shërbimeve për punëdhënësit dhe punëkërkuesit si dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikat e monitorimit dhe vlerësimit**						**1,658,978,504**	**1,338,363,120**	**31,800,000**	**288,815,384**
Ndërhyrje	Optimizim i shërbimeve të punësimit për klientët ballë për ballë bazuar në modelin të ofrimit të shërbimeve dhe atë digjital për punëkërkues dhe punëdhënës	10550	AKPA	Zyrat e punës	TM 1 2023	TM4 2030	1,618,152,465	1,325,112,000	6,600,000	286,440,465
	Zgjerimi dhe forcimi i kapaciteteve dhe sistemeve të Monitorimit dhe Vlerësimit (M&V)	10550	AKPA		TM 1 2023	TM4 2030	14,000,000		14,000,000	-
	Konsolidimi i sistemit të menaxhimit të performancës për shërbimet e punësimit	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2026	-			-
	Forcimi i kanalaeve të komunikimit online për mbledhjen e vendeve të lira të punës	10550	AKPA	Agjenci private punësimi	TM 1 2023	TM4 2030	-			-
	Zhvillimi i	10550	AKPA		TM 1	TM4 2030	24,126,040	13,251,120	8,500,000	2,374,920

	mekanizmave dhe kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe trajnimi për aftësi teknike dhe digjitale				2023					
	Zhvillimi i modaliteteve të bashkëpunimit me Agjencitë Private të Punësimit dhe mbështetja e tyre si pjesë e ekosistemit për ofrimin e shërbimeve të punësimit	10550			TM 1 2023	TM4 2030	2,700,000		2,700,000	-
Masë prioritare	**1.3.4. Lehtësimi i lëvizshmërisë së fuqisë punëtore**						**1,342,174,148**	**1,205,804,040**	**84,426,160**	**51,943,948**
Ndërhyrje	Përdorimi i analizave nga sistemi i inteligjencës së aftësive për lëvizshmërinë e fuqisë punëtore dhe hendekun e mundshëm të aftësive nga lëvizshmëria e fuqisë punëtore	10550	AKPA	MFE, AKAFPK	TM 3 2023	TM4 2030	-		-	-
	Lidhja me platforma EURES si dhe me platforma të tjera rajonale për aftësitë, lëvizshmëri dhe punësim	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	10,800,000	5,400,000		5,400,000
	Ndryshimi i sistemit për të mundësuar të gjitha vendet e lira të punës janë të aksesueshme për të gjithë punëkërkuesit, punëdhënësit si dhe specialistët e punësimit	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2024	-	-	-	-
	Përshtatja e ofertës për të mundësuar të papunëve të	10550	AKPA		TM1 2023	TM 4 2030	-	-	-	-

	fitojnë aftësi të buta dhe digjitale, si dhe akses në formim profesional në të gjithë territorin e Shqipërisë									
	Identifikimi i mungesave të aftësive në nivel rajonal si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore)	10550 / 9240	AKPA, AKAFPK		TM1 2023	TM 4 2030	8,400,000	4,200,000		4,200,000
	Promovimi i lëvizjes së fuqisë punëtore të kualifikuar brenda Rajonit të Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporë	10550	MFE	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	8,400,000	4,200,000		4,200,000
	Rishikimi i kuadrit ligjor, rregullator dhe i mekanizmave për nxitjen e rekrutimit të drejtë (fair recruitment) nga vendet e huaja	10550	MFE	AKPA	TM1 2023	TM4 2024	368,726,400	361,826,400		6,900,000
	Rritja e ndërgjegjësimit të ndërmjetësve të tregut të punës (agjencitë private dhe publike të punësimit), punëkërkuesve dhe punëdhënësve mbi standardet e rekrutimit të drejtë nga vendet e huaja	10550	AKPA	MFE	TM1 2025	TM4 2030	3,360,000			3,360,000
	Angazhimi i Ministrisë në dialog konstruktiv me kornizat shumëpalëshe dhe dypalëshe për të promovuar sisteme të drejta, të sigurta, të rregullta dhe të	10550	MFE		TM1 2023	TM4 2030	422,130,800	379,917,720	42,213,080	-

	mirëqeverisura të migrimit për motive punësimi									
	"Hartimi dhe miratimi i protokolleve përkatëse për të forcuar koordinimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm të qeverisë, me qëllim përmirësimin e informacionit të disponueshëm për shtetasit shqiptarë të kthyer".	10550	MFE	AKPA, MB, MSHMS, MAS	TM1 2023	TM4 2024	422,130,800	379,917,720	42,213,080	-
	Përshtatja e shërbimeve të punësimit dhe programeve të e nxitjes së punësimit duke përfshir ofrimin e kurseve të gjuhës	10550	MFE	AKPA, AKAFPK	TM1 2025	TM4 2030	98,226,148	70,342,200		27,883,948
	Ofrimi i mundësive për njohjen e të nxënit të mëparshëm për emigrantët e kthyer dhe migrantët e tjerë të punës	9240	AKAFPK	Ofruesit, AKPA	TM1 2026	TM4 2030	-	-	-	-

GJITHSEJ SHTYLLA B	**34,295,039,216**	**30,134,274,457**	**357,021,484**	**3,803,743,276**
	45%	59%	5%	22%
GJITHSEJ STRATEGJIA	**75,513,866,666**	**50,949,415,955**	**7,392,277,484**	**17,172,173,227**

PLANI I VEPRIMIT										
NË ZBATIM TË DOKUMENTIT STRATEGJIK TË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE 2023 - 2030										
I. QËLLIMI STRATEGJIK: Punësim cilësor dhe aftësim gjatë gjithë jetës për të gjithë										
II. Qëllimi i Politikës 1: Mundësimi i punësimit të denjë nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës										
III.PROGRAMI BUXHETOR QË KONTRIBUON PËR QËLLIMIN E POLITIKËS: 10550/9240/1110										
Nr.		Referenca e masës prioritare me produktet e programit buxhetor	Institucionet përgjegjëse		Afati i zbatimit		Kosto indikative (ne ALL)	Burimi i mbulimit (ne ALL)		Hendeku financiar (ne ALL)
					Afati i fillimit	Afati i përfundimit		Buxhet Shteti	Financim i Huaj	
Objektivi specifik	**OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshires i punësimit**	KODI I PROGRAMI BUXHETOR	Institucioni udhëheqës	Institucione pjesëmarrëse			**26,211,384,015.30**	**10,227,488,066.00**	**7,011,456,000.00**	**8,972,439,949.30**
Masë prioritare	**2.1.1. Ofrimi i shërbimeve duke përdorur ekosistemin e tregut të punës për dalje dhe tranzicion të qëndrueshëm nga skemat e mbrojtjes sociale**						**12,053,628,015**	**8,781,586,760**	**637,800,000**	**2,634,241,255**
Ndërhyrjet	Hartimi i një modeli për menaxhim më të specializuar të rasteve për grupet e cenueshme si dhe një modeli për outsourcing/kontraktimin e shërbimeve	10550	AKPA	MFE	TM1 2023	TM4 2024	3,600,000	-	1,800,000	1,800,000
	Evidentimi i ekosistemit me të gjithë aktorët së bashku me praktikat dhe përvojën e tyre në nivel qarku	10550	AKPA	AKAFPK	TM1 2023	TM4 2023	2,400,000	-	2,400,000	-
	Përditësimi i kuadrit ligjor për zbatimin e shërbimeve dhe programeve duke shfrytëzuar aktorët e ekosistemit të tregut të punës	10550	MFE	AKPA, MSHMS, NJQV	TM3 2023	TM4 2024	3,600,000	-	3,600,000	-
	Krijimi i një modaliteti bashkëpunimi që garanton përfshirjen e partnerëve në ekosistem në trajtimin e punëkërkuesve të nivelit të tretë	10550	MFE	AKPA, MSHMS, NJQV	TM1 2023	TM1 2024	-	-		-
	Krijimi i një sistemi referimi në bashkëpunim me strukturat e nivelit lokal (Njësitë e Vlerësimit të Nevojave dhe Referimit) për identifikimin, vlerësimin dhe trajtimin e grupeve vulnerabël me nevoja të ndryshme (përfituesit në moshë pune nga familjet e mbështetura me ndihmë ekonomike, punëkërkuesit afatgjatë, pakicat etnike, personat me arsim e kualifikim të ulët etj.)	10550	AKPA	MFE, MShMS, NJQV	TM1 2023	TM4 2024	-	-		-
	Përshtatja e kapaciteteve të zyrave të punësimit dhe partnerëve të tjerë për të ofruar shërbime të integruara punësimi, në bashkë me një gamë të gjerë partnerësh	10550	AKPA	SHSSH, NJQV	TM1 2023	TM4 2024	396,447,354	-		396,447,354
	Pilotimi dhe vlerësimi i mënyrës dhe ofrimit të shërbimeve për punëkërkuesit e nivelit të tretë në partneritet me ofrues publikë, jopublikë dhe privatë	10550	MFE	SHSSH, NJQV	TM1 2023	TM4 2024	120,000,000	120,000,000		-
	Zgjerimi dhe garantimi i funksionimit të shërbimeve në tri nivele të shtrira në të gjithë territorin gjeografik me të gjitha instrumentet duke përfshirë përdorimin e ekosistemit të tregut të punës	10550	AKPA	MFE, MSHMS, SHSSH, NJQV	TM1 2025	TM4 2030	1,585,789,416	1,298,609,760		287,179,656

	Kryerja e një vlerësimi të aftësive bazë për punëkërkuesit në përgjithësi dhe punëkërkuesit nga grupet e cenueshme në veçanti	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	-	-		-
	Replikimi i modelit të shërbimeve të specializuara për punëkërkuesit e profilizuar në nivelin e tretë	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	600,000,000	600,000,000		-
	Përditësimi i programeve për nxitjen e punësimit për grupe të cenueshme (përfituesit në moshë pune nga familjet e mbështetura me ndihmë ekonomike, punëkërkuesit afatgjatë, pakicat etnike, personat me arsim e kualifikim të ulët), sipas gjetjeve të vlerësimit të kryer sipas masës prioritare 1.2.3	10550	MFE	AKPA	TM1 2025	TM4 2030	7,200,000			7,200,000
	Këshillimi, orientimi, mentorimi i punëkërkuesve nga shërbimet e punësimit edhe përmes nënkontraktimit	10550	AKPA	MSHRF, AKR	TM1 2025	TM4 2030	-			-
	Zgjerimi i shërbimeve të punësimit dhe programeve për nxitjen e punësimit për grupe të cenueshme duke përdorur ekosistemin e tregut të punës	10550	MFE	MSHRF, AKR	TM1 2023	TM4 2030	9,314,791,246	6,762,977,000	612,000,000	1,939,814,246
	Përmirësimi i shërbimeve me punëdhënësit që lehtëson ndërmjetësimin e grupeve të cenueshme	10550	AKPA		TM1 2023	TM 2024	-			-
	Organizimi i fushatave të ndërgjegjësimi dhe informimit për të rritur qasjen e grupeve të cenueshme ndaj shërbimeve të punësimit dhe tregjeve të punës	10550	AKPA	MFE, MSHRF, AKR	TM1 2023	TM4 2030	19,800,000		18,000,000	1,800,000
	Forcimi i bashkëpunimit institucional me institucionet përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve mbështetëse sociale, shëndetësore dhe arsimore për grupe të cenueshme përfshirë dhe konsolidimin e praktikës së grupeve trepalëshe rajonale për Ndihmën Ekonomike (SHSSH/AKPA/bashki)	10550	MFE	MSHMS, AKPA, SHSSH, NJQV	TM1 2023	TM4 2030	-			-
Masë prioritare	**2.1.2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së Garancisë Rinore**						**13,442,256,000**	**1,282,461,306**	**5,989,356,000**	**6,170,438,694**
Ndërhyrjet	Kryerja vlerësimit (vjetor) të profilit NEET në Shqipëri	10550	INSTAT		TM1 2023	TM4 2030	2,105,100,000	392,481,517	1,032,150,000	680,468,483
	Zhvillimi i Portalit Kombëtar për Garancinë Rinore	10550	AKPA	AKSHI	TM1 2023	TM4 2023				-
	Zgjerimi i sistemit të paralajmërimit të hershëm të zhvilluar dhe testuar tashmë, i cili do të lejojë të vlerësohet rreziku i braktisjes pas arsimit të detyrueshëm.	10550	AKPA	AKSHI	TM1 2023	TM4 2025				-
	Ofrimi i mbështetjës mësimore në ndihmë të nxënësve që rrezikohen nga braktisja	10550			TM1 2025	TM4 2030				-
	Vlerësimi i zbatimit të masave të mbështetjes sociale për të reduktuar disavantazhet për akses në sistemin e arsimit dhe trajnimit	10550			TM1 2023	TM4 2023	-			-
	Zhvillimi dhe zbatimi i fushata informuese të bazuara në komunitet dhe fushata duke përdorur metoda inovatore angazhimi në rrjete sociale në bashkëpunim me partnerë dhe grupe interesi	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	371,400,000	84,899,129	159,450,000	127,050,871
	Organizimi i trajnimeve për zyrat e punës dhe partnerë të tjerë për realizimin e shërbimeve më të specializuara për NEET	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2025	92,400,000	-	33,000,000	59,400,000
	Përforcimi i shërbimeve të këshillimit dhe udhëzimit brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Ofrimi i mbështetjes së personave NEET me aftësitë e kërkimit të punës, aftësitë e buta të tregut të punës, aftësitë digjitale etj. sipas nevojave të tyre	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	10,873,356,000	805,080,660	4,764,756,000	5,303,519,340

	Përshtatja dhe zgjerimi i programit për nxitjen e punësimit dhe trajnimit siç janë programe që mbështesin punësimin, programe që ofrojnë arsim të mesëm profesional, pas të mesëm dhe arsim me kohë të pjesshëm dhe programe për trajnim të vazhduar dhe praktika profesionale për rritje të aftësive bazë dhe atyre profesionale.	10550	MFE		TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Zgjerimi i sistemit të menaxhimit të informacionit të tregut të punës për të gjurmuar rrugëtimin e të rinjve NEET para, gjatë dhe pas përfshirjes në skemën e Garancisë Rinore	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2024	-			-
Masë prioritare	**2.1.3. Rritja e përfshirjes së grave inaktive në tregun e punës**						**13,900,000**	**0**	**12,300,000**	**1,600,000**
Ndërhyrjet	Ndërtimi i mekanizmit për identifikimin e nevojave dhe profileve të grave, me fokus të veçantë te gratë joaktive, nëpërmjet administratorëve lokalë dhe ndarjes së këtij informacioni me Zyrat e Punësimit	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2024	-		-	-
	Forcimi i mekanizmave të komunikimit dhe informimit për gratë, me fokus te gratë joaktive.	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	7,600,000		6,000,000	1,600,000
	Krijimi i mekanizmit që identifikon programe të ndryshme të financimit të zhvillimit dhe inkurajon përfshirjen e grave duke ofruar informacion dhe mbështetje për aksesin dhe përdorimin e fondeve të tilla	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2024	-		-	-
	Koordimi me autoritetet që financojnë programe të ndryshme zhvillimi	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2030	-		-	-
	Kryerja e vlerësimit të potencialit apo fizibilitetit të Ekonomisë së Përkujdesjes dhe sektorë të tjerë që kanë potencial të madh për punësimin e grave	10550	MFE		TM1 2024	TM3 2024	6,300,000		6,300,000	-
	Përshtatja e shërbimeve të punësimit me nevojat e ndryshme të grave joaktive (duke përfshirë edhe ndihmën për kujdesin ndaj familjes)	10550	AKPA		TM3 2023	TM1 2024	-		-	-
	Përshtatja e programeve për nxitjen e punësimit për të ofruar mundësi aftësimi dhe punësimi në sektorë të ndryshëm ekonomik, përfshirë edhe eksplorim e ekonomisë së përkujdesjes	10550	MFE		TM1 2024	TM4 2024	-			-
	Zgjerimi i programeve për nxitjen e punësimit, me sipërmarrjen dhe ekonominë sociale, prodhimin e produkteve vendore apo ekonominë e gjelbër, aktivitetet e biznesit online, si dhe vlerësimin e mundësisë së stimujve fiskalë në këta sektorë	10550	MFE		TM2 2024	TM1 2024	-			-
Masë prioritare	**2.1.4 Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemet e zhvillimit të aftësive dhe të tregut të punës**						**701,600,000**	**163,440,000**	**372,000,000**	**166,160,000**
Ndërhyrjet	Zhvillimi i instrumenteve të reja për vlerësimin e nevojave për punësim dhe trajnim të personave me aftësi të kufizuara në koordinim me AKAFPK, Shërbimin Social dhe komisionet e vlerësimit	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	23,400,000	14,040,000	-	9,360,000
	Përshtatja e shërbimeve publike të punësimit për të krijuar akses dhe ofruar shërbime cilësore PAK	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	46,800,000	46,800,000	-	-
	Organizimi i trajnimeve për zyrat e punës dhe partnerë të tjerë për ofrimin e shërbimeve për PAK	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	9,000,000		-	9,000,000
	Zhvillimi i programeve të reja dhe të përshtatura për nxitjen e punësimit dhe aftësimin e personave me aftësi të kufizuara	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	-	-	-	-
	Hartimi i programeve mbështetëse për punëdhënësit	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	99,000,000	99,000,000	-	-

	për përshtatjen e arsyeshme për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuar në vendin e punës (përfshirë sigurimin e pajisjeve dhe shërbimeve personale të vazhdueshme)									
	Organizimi i fushatave informuese për programet, instrumentet dhe Fondin Social për PAK dhe punëdhënësit	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2030	19,800,000		12,000,000	7,800,000
	Krijimi i mekanizmit për mbledhjen e kontributeve nga punëdhënësit, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2024	-	-	-	-
	Operacionalizimi i Fondit Social të Punësimit dhe pilotimi i përfshirjes së PAK në shërbime e punësimit dhe programet të përshtatura për nxitjen e punësimit	10550	AKPA		TM1 2025	TM4 2030	-	-	-	-
	Vlerësimi i modelit të pilotuar (efektiviteti, efikasiteti mekanizmat e zbatimit etj.)	10550	AKPA		TM1 2027	TM4 2027	3,600,000	3,600,000	-	-
	Zgjerimi i modelit për përfshirjen e PAK në shërbimet e punësimit dhe masat e punësimit	10550	AKPA		TM12028	TM4 2030	500,000,000		360,000,000	140,000,000
	Forcimi i mekanizmit të konsultimit me të gjithë aktorët përfshirë OJF përfaqësuese të interesave të PAK për të diskutuar praktikat e mira dhe nevojat për përmirësime	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2030	-			-
Objektivi specifik	**OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo**						**15,007,443,434.00**	**10,587,653,431.99**	**23,800,000.00**	**4,395,990,002.01**
Masë prioritare	**2.2.1. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit në punë në të gjithë territorin e vendit**						**1,705,143,434**	**1,516,000,000**	**14,000,000**	**175,143,434**
Ndërhyrjet	Përmirësimi i mëtejshëm i infrastrukturës së inspektimit	4170	ISHPSHSH		TM1	TM4 2030	1,662,363,434	1,510,000,000	-	152,363,434
	Fuqizimi i sistemit të menaxhimit të performancës dhe monitorimit të inspektorëve	4170	ISHPSHSH		TM1 2023	TM4 2024	-	-	-	-
	Përditësimi i kornizës ligjore të inspektimit në punë	4170	MFE	ISHPSH, KKP	TM3 2023	TM4 2024	3,600,000			3,600,000
	Zhvillimi i mëtejshëm i sistemeve digjitale të inspektimit të punës, përfshirë e-Inspection, dhe shkëmbimi i informacionit ndërmjet institucioneve të tjera	4170	ISHPSHSH	Inspektorati Qendror	TM1 2023	TM4 2030	12,000,000	6,000,000	-	6,000,000
	Planifikimi i inspektimeve mbi bazë risku dhe përputhshmërie me kërkesat e legjislacionit të punës	4170	ISHPSHSH	Inspektorati Qendror	TM1 2023	TM4 2030	17,100,000		4,800,000	12,300,000
	Përditësimi dhe publikimi i vazhdueshëm i listave të verifikimit dhe kryerja gjithnjë e më tepër e inspektimeve sipas këtyre listave	4170	ISHPSHSH		TM1 2023	TM4 2030	-	-	-	-
	Organizimi i aktiviteteve për ndërgjegjësuar punëdhënësit dhe punëmarrësit në lidhje me të drejtat dhe përgjegjësitë ndaj kërkesave ligjore të kushteve të punës duke fuqizuar sistemin informues dhe këshillues	4170	ISHPSHSH		TM1 2023	TM4 2030	10,080,000		9,200,000	880,000
Masë prioritare	**2.2.2. Promovimi i dialogut social në tregun e punës**						**6,300,000**	**0**	**5,000,000**	**1,300,000**
Ndërhyrjet	Mbështetje e ndërveprimit trepalësh punëdhënës-punëmarrës-institucione që promovon dialog social efektiv dhe llogaridhënieje transparente	1110	MFE	KKP	TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Vlerësimi i nevojave dhe fuqizimi i dialogut social në nivel lokal	1110	MFE	NJQV	TM1 2023	TM4 2030	500,000			500,000
	Aktivizimi i komisioneve teknike të Këshillit Kombëtar të Punës	1110	MFE	KKP	TM1 2023	TM4 2030	-			-

	Zhvillimi i sistemit për trajtimin e rasteve të konflikteve të kontratave kolektive dhe rregjistrimit të sindikatave	1110	MFE	ISHPSH, partnerë socialë	TM1 2023	TM4 2025	5,800,000		5,000,000	800,000
	Mbështetja e dialogut gjithëpërfshirës social duke përfshirë organizatat e reja të punëmarrësve, punëdhënësve dhe shoqërisë civile	1110	MFE	KKP, ISHPSHSH, AKPA	TM1 2023	TM4 2024	-			-
Masë prioritare	**2.2.3. Përmirësim i politikave për punësim të denjë**						**13,296,000,000**	**9,071,653,432**	**4,800,000**	**4,219,546,568**
Ndërhyrjet	Analiza e ndërveprimeve dhe efekteve të politikave në tregun e punës si lidhur me çështjet e informalitetit, pagesës së papunësisë, pagës minimale dhe për çeshtjet e sigurisë dhe shëndetit në punë	10550	MFE		TM1 2024	TM4 2030	13,275,000,000	9,071,653,432		4,203,346,568
	Përmirësimi i politikave për të mundësuar rritjen e mirëqenies dhe kushtet e jetesës së të gjithë punonjësve	1110	MFE		TM1 2024	TM4 2030	21,000,000		4,800,000	16,200,000
	Zbatimi i politikave të reja dhe vlerësimi i efekteve të tyre pas një periudhe të caktuar zbatimi	1110	MFE		TM1 2025	TM4 2030	-			-
	Hartimi dhe zbatimi dhe zbatimi i një plani (dokumenti politik) për sigurinë dhe shëndetin në punë, në bashkërendim me institucionet përgjegjëse, në përputhje me legjislacionin për sigurinë dhe shëndetin në punë	1110	MFE	MSHMS, ISHPSHSH	TM1 2023	TM3 2030	-			-
	Rishikim i vazhdueshëm i legjislacionit të punës në përputhje me standartet e BE dhe konventat ndërkombëtare si dhe zbatimit të tij për të siguruar kushte optimale për punësim të denjë	1110	MFE		TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Angazhimi i të gjithë aktorëve të dialogut social në reformat dhe hartimin e politikave që synojnë paga të denja dhe konkurruese përmes mekanizmave funksionues të tregut	1110	MFE		TM1 2023	TM4 2030	-	-	-	-
	Organizimi i monitorimit, raportimit, rishikimit afatmesëm dhe përfundimtar të Strategjisë	1110	MFE		TM1 2026	TM 4 2026	-		-	-

GJITHSEJ SHTYLLA B	**41,218,827,449**	**20,815,141,498**	**7,035,256,000**	**13,368,429,951**
	55%	41%	95%	78%
GJITHSEJ STRATEGJIA	**75,513,866,666**	**50,949,415,955**	**7,392,277,484**	**17,172,173,227**

Treguesit e Performancës së Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030

	Objektivat	Treguesi	Vlera bazë	Synimi 2026	Synimi 2030	Burimet dhe mjetet e verifikimit	Referenca në dok. të tjera
Qëllimi i politikës (Ndikimi)	Qëllimi i politikës 1: Zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për punësim më të lartë	Shkalla e punësimit (15 - 64 vjeç), sipas gjinisë	60.9% (2021), 53.8% për gra, 68.2% për burra	67% 54.8% për gra, 69.2% për burra	70% 55.8% për gra, 70.2% për burra	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SKZHIE, Pasaporta e Ind. SKPA 2022 IPA II, SDG 8.5.2, BE JER[55]
		Përqindja e të rriturve të moshës 25-64 vjeç, që marrin pjesë në procese të të nxënit gjatë gjithë jetës gjatë 12 muajve të fundit, të ndara sipas gjinisë	9.2% (2017)	15%	25%	INSTAT/ Anketa e Arsimit të të Rriturve	BE JER, SDG 4.3.1 Pasaporta e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
Objektivi specifik/ strategjik	1.1: Zvogëlimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet	Përqindja e bizneseve që identifikojnë si pengesë kryesore arsimin e papërshtatshëm të fuqisë punëtore	24.8% (2019)	23%	21%	Banka Botërore/ Anketa e Ndërmarrjeve	
	1.2. Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune	Përqindja e popullsisë me aftësi bazë digjitale ose më të larta (mosha 16-74 vjeç), sipas gjinisë	24%	35%	60%	EUROSTAT	BE JER, SDG 4.4.1
	1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë	Përqindja e punëdhënësve nga sektori privat, që përdorin shërbimet publike të punësimit dhe të agjencive private të punësimit për të rekrutuar punonjësit e tyre	17% (2018)	22%	30%	Banka Botërore/ Anketa e aftësive drejt punësimit dhe produktivitetit	
		Përqindja e punëkërkuesve të papunë të regjistruar në AKPA, të ndarë sipas gjinisë	54% (2021)	60%	70%	INSTAT, LFS AKPA/të dhënat administrative	IPA II
Masat prioritare	1.1.1: Zhvillimi i sistemit të AFP-së më relavent, gjithëpërfshirës dhe të qeverisur bazuar në evidencë	Shkalla e punësimit të të diplomuarve të të AFP-së (përjashtuar ata që vazhdojnë arsimin e lartë), sipas gjinisë	57.5% (2021)	58%	60%	AKPA/ studim gjurmues	SKZHIE, IPA II Rek. i Këshillit të BE-së për AFP-në, Pasaporta e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Përqindja e nxënësve që ndjekin arsimin profesional (publik dhe privat), sipas gjinisë	17,7%	20%	30%	INSTAT	Pas. e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Përqindja e nxënëseve vajza në arsimin profesional (publik dhe privat)	14.7% (2021)	18%	25%	INSTAT	SKZHIE, SDG 4.5.1
		Numri i programeve të përditësuara të AFP-së (fillestare dhe të vazhduar)[56] w Numri i ofruesve të AFP-së, të pajisur për të ofruar programet e reja	TD TD	4 (2024) 3 (2024)	TD	AKAFPK/të dhënat administrative	IPA II IPA II
		Numri i kualifikimeve të reja profesionale të hartuara dhe numri i atyre ekzistuese të përditësuara me inputet e ofruara nga sektori privat	TD	TD	TD	AKAFPK/të dhënat administrative	IPA II
	1.1.2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së	Numri (ose %) i ofruesve të AFP-së (publikë dhe privatë) të akredituar për të ofruar kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së	0	25%	TD	AKAFPK/të dhënat administrative	PP për Dek. e Osnb.
	1.1.3. Përfshirja e sektori privat në mënyrë	Përqindja e nxënësve që ndjekin arsimin	65%	80%	TD	AKPA/të dhënat	Rek. i Këshillit të BE-së

[55] Raporti i Përbashkët i Punësimit

[56] Bazuar në metodologji koherente që kombinon elementet e informacionit të tregut të punës, analizën e nevojave për aftësi, hartimin e standardeve dhe kualifikimeve profesionale, standardeve të vlerësimit, skelet-kurrikulave dhe zhvillimin e provimeve të bazuara në rezultatet e të nxënit

	Objektivat	Treguesi	Vlera bazë	Synimi 2026	Synimi 2030	Burimet dhe mjetet e verifikimit	Referenca në dok. të tjera
	sistemike dhe sistematike në qeverisjen, zhvillimin dhe ofrimin e AFP-së	profesional (publik) që e zhvillojnë praktikën profesionale në biznes, sipas gjinisë				administrative	për AFP-në, PP për Dek. e Osnb.
	1.2.1. Nxitja e mundësive gjithëpërfshirëse dhe përshtatja e ofertës për të nxënit gjatë gjithë jetës	Numri i të rriturve të trajnuar në programe të ndryshme me fonde publike, sipas gjinisë	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
		Përqindja e bizneseve që ofrojnë trajnime të brendshme dhe trajnime të jashtme	15% bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme dhe 5% trajnime të jashtme (2018)	18% bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme dhe 7% trajnime të jashtme (2018)	20% bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme dhe 10% trajnime të jashtme (2018)	Banka Botërore/ Anketa e aftësive drejt punësimit	
	1.2.2. Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal	Numri i personave të certifikuar nëpërmjet procesit të njohjes së të nxënit të mëparshëm, sipas gjinisë	0	TD	TD	AKAFPK/të dhënat administrative	
	1.3.1. Digjitalizimi i shërbimeve të punësimit dhe AFP-së	Numri i punëkërkuesve që përdorin shërbimet digjitale të punësimit	TD	10% e kat 2 dhe 3 40% e kat 1	TD 20% e kat 2 dhe 3 70% e kat 1	AKPA/të dhënat administrative	
		Numri i studentëve dhe të rriturve që përdorin mësimin online të ofruar nga ofruesit e AFP-së ose Numri i ofruesve të AFP-së që ofrojnë mësimin e kombinuar dhe mësimin online	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	1.3.2. Krijimi i sistemit të inteligjencës së aftësive që japin sinjale të rregullta mbi zhvillimet e tregut të punës dhe të AFP-së	Numri (ose lloji) i produkteve të prodhuara nga sistemi i inteligjencës së aftësive në baza të rregullta	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	1.3.3. Konsolidimi dhe zgjerimi i shërbimeve për punëdhënësit dhe punëkërkuesit, si dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikat e monitorimit dhe vlerësimit	Numri i vendeve të lira të punës të regjistruara nga APKA-ja	25,000 (2021)	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
		Numri i ndërmjetësimeve të lehtësuara në raport me numrin e vendeve të lira të punës të regjistruara ose numri i ndërmjetësimeve të lehtësuara nga zyra e punës, të ndara sipas gjinisë	7,624 (2021)	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
		Përqindja e punësimit të personave të përfshirë në masat e nxitjes së punësimit	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	1.3.4. Lehtësimi i lëvizshmërisë së fuqisë punëtore	Lidhja me platformën EURES është krijuar	Jo	Po	Po	AKPA/të dhënat administrative	Raporti BE-së për Shqipërinë 2022
		Përqindja e punëkërkuesve të ndërmjetësuar në qarqe të ndryshme nga vendbanimi i tyre	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
		Numri i protokolleve të koordinimit të miratuara	0	1	2	AKPA/të dhënat administrative	
		Numri i shtetasve shqiptarë të kthyer që kanë marrë informacion	377	500		AKPA/të dhënat administrative	
Qëllimi i politikës /Ndikimi	Qëllimi i politikës 2: Mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës	Shkalla e papunësisë së të rinjve të grup-moshës 15-24 vjeç, sipas gjinisë	26.5 (2021) 29.2% për femra të reja 25.5% për meshkuj të rinj	23%	18.3%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SKZHIE, IPA II, SDG 8.5.2; Pas. e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Hendeku gjinor në punësim në %	14.4%	13.2%	12%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SKZHIE
		Shkalla e papunësisë afatgjatë, sipas gjinisë	63% (2021)	60%	57%	INSTAT/ Anketa e	BE JER

	Objektivat	Treguesi	Vlera bazë	Synimi 2026	Synimi 2030	Burimet dhe mjetet e verifikimit	Referenca në dok. të tjera
			65.5% për gra, 60.9% për burra			fuqisë punëtore	Pasaporta e Ind. SKPA 2022
Objektivi specifik/ strategjik	2.1: Ndërmjetësimi dhe lëvrimi i programe mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës	Të rinjtë as në punësim, as në arsim apo trajnim (norma NEET) (mosha 15-29)	26.1% (2021)	22%	15%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	BE JER, SDG 8.6.1 Pas. e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Shkalla e inaktivitetit, sipas gjinisë	30.7% (2021) 38.6% për gra, 22.7% për burra	29% 36.5% 21.5%	27.5% 34.5% 20.5%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	
	2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo	Shkalla e punësimit informal në sektorin jo-bujqësor	29.4%	TD	TD	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SDG 8.3.1
Masat prioritare	2.1.1. Shërbime dhe programe nxitjeje të punësimit dhe aftësimit profesional, nëpërmjet ekosistemit të tregut të punës	Përqindja e bashkive ku shërbimet për punëkërkuesit e nivelit të tretë ofrohen në partneritet me ofrues publikë, jopublikë dhe private të shërbimeve të punësimit Numri (ose përqindja e) i pjesëmarrësve në programet e nxitjes së punësimit nga grupet e veçanta, të ndara në bazë të kategorive të ndryshme (nga niveli i tretë, përfitues i ndihmës sekonomike, grupet etnike etj.). Përqindja e ndërmjetësimit (për punësim) të realizuara për grupet e cenueshme	0% TD TD 6% (2022)	10% TD TD 12%	90% TD TD 20%	AKPA/të dhënat administrative AKPA/të dhënat administrative	Pasaporta e Ind. SKPA 2022 IPA II
	2.1. 2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së Garancisë Rinore	Numri i të rinjve të moshës 15 – 29 vjeç të mbështetur përmes skemës së garancisë rinore, sipas gjinisë	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	2.1.3. Rritja e përfshirjes së grave në tregun e punës	Numri (ose %) i grave përfituese nga skemat të ndryshme të nxitjes së punësimit (ose nga ekosistemi i AKPA-së) Numri (ose përqindja) i grave përfituese nga ndërmjetësimi (për punësim)	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	2.1.4 Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemin e zhvillimit të aftësive dhe në tregun e punës	Numri i personave me aftësi të kufizuar të mbështetur nëpërmjet shërbimeve të punësimit, arsimit, formimit profesional dhe programeve të nxitjes së punësimit	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	SKZHIE
	2.2.1. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit në punë në të gjithë territorin e vendit	Përqindja e subjekteve të inspektuara mbi bazë listash verifikimi të dedikuara	18%	50%	70%	ISHPSHSH/ të dhënat administrative	
		Përqindja e subjekteve që inspektohen për herë të parë mbi bazë risku	20%	25%	30%	ISHPSHSH/ të dhënat administrative	
	2.2.2. Promovimi i dialogut social në tregun e punës	Numri i qarqeve, në të cilat funksionojnë komisionet lokale të dialogut social	0	8	12	MFE	
	2.2.3. Përmirësim i politikave për punësim të denjë	Numri i politikave të ndryshuara dhe të zbatuara për punësim të denjë	TD	TD	TD	MFE	

GARANCIA RINORE
FINAL
Plani i Zbatimit
2023–2024

Garancia Rinore

Nxitja e punësimit të të rinjve është një nga prioritetet e Qeverisë shqiptare dhe Garancia Rinore dhe Skema e Garancisë Rinore është një prej skemave për të cilin ka filluar hartimi dhe pilotimi do të bëhet gjatë vitit 2023. Kjo skemë mbështet të rinjve të papunë të regjistruar në zyrat e punës, të cilët do të përfitojnë ofertë punësimi /formimi profesional /arsimimi brenda periudhës 4-mujore. Fokusi i programit janë të rinjtë 15-29 vjeç që nuk janë në punësim apo që nuk ndjekin shkollën (JAPFP), pasi shkalla e papunësisë (27.9%) dhe inaktiviteti i kësaj kategorie është i lartë.

Plani Ekonomik dhe i Investimeve për Ballkanin Perëndimor, publikuar nga Komisioni Evropian (KE) në tetor 2020, propozon zbatimin e skemave të Garancisë Rinore në Ballkanin Perëndimor në katër faza gjatë periudhës 2021-2027. Aktualisht, Shqipëria po mbështetet për **Fazën 1: Hartimi i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore** dhe përfshin hartimin e Planit Kombëtar të Garancisë Rinore si edhe pilotimin e skemës në vitit 2023. **Me Urdhër të Kryeministrit datë 24.02.2022,** janë ngritur dy grupe pune: (i) grupi teknik i punës; dhe (ii) grupi ndërinstitucional i punës me partnerë si MSRK, MSR, MSHMS, MAS, MB, MT dhe agjencitë zbatuese kryesore lidhur me punësimin, arsimin dhe kualifikimet. Po kështu, pjesë aktive e këtyre grupeve janë organizatat ombrellë të rinisë, partnerët sociale dhe ekspertë të ndryshëm.

Skema do të zbatohet nga disa institucione, përfshirë Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive si edhe institucione të tjera që merren kryesisht me arsimin dhe rininë.

Grupi ndërinstitucional i punës është përgjegjëse për orientimin dhe mbikëqyrjen e procesit të hartimit të skemës së garancisë rinore në Shqipëri. Ky grup do të rishikojë Planin Kombëtar të Garancisë Rinore të përgatitur nga grupi teknik i punës dhe do t'ia dorëzojë Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore. Grupi Ndërinstitucional i Punës luan rol edhe në monitorimin e zbatimit të Planit Kombëtar të Garancisë Rinore dhe në rishikimin e ndryshimeve që mund t'i bëhen këtij plani.

Grupi teknik i punës harton Planin Kombëtar të Garancisë Rinore dhe ia dorëzon grupi ndërinstitucional të punës për rishikim. Ky grup është përgjegjës për zbatimin e masave të politikave të parashikuara në këtë plan dhe për propozimin e ndryshimeve të rastit që nevojiten për zbatimin normal të procesit. Grupi teknik i punës raporton te grupi ndërinstitucional i punës informacionin e kërkuar sipas sistemit të monitorimit të garancisë rinore.

Pas konstituimit, grupi teknik i punës mbajti dy mbledhje gjatë periudhës mars-prill 2022. Në mbledhjen e parë më 28 mars 2022, grupi teknik i punës diskutoi mbi draftin e parë të Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore. Anëtarët dhe pjesëmarrësit në këtë mbledhje të parë u ftuan të dërgojnë propozime dhe komente me shkrim lidhur me këtë draft të parë të planit të zbatimit.

Në mbledhjen e dytë më 14 prill 2022 u prezantua drafti i dytë i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore, ku u reflektuan propozimet e anëtarëve të grupit teknik të punës. Falë propozimeve të mëtejshme të anëtarëve për draftin e dytë, grupi i ekspertëve e finalizoi planin kombëtar të garancisë rinore.

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore përcakton fazat (hartëzimin, komunikimin, përgatitjen dhe ofrimin e ofertës për të rinjtë JAPFP), rolin dhe kontributin e institucioneve dhe agjencive të ndryshme, burimet dhe bashkëpunimet që do të aktivizohen për zbatimin e tij. Plani fokusohet në këto fusha:

- Promovimi i strategjive të informimit dhe aktivizimit për të rinjtë JAPFP që mbështeten nga konstituimi i partneriteteve vendore të hapura ndaj diversitetit institucional dhe që çmojnë afërsinë me të rinjtë.
- Theksimi i shkollës dhe këshillimit e orientimit profesional në procesin e ndërmjetësimit për futjen në programin e punësimit dhe AFP, si edhe përputhja punëkërkuesve me mundësitë për punë.
- Konsolidimi i portofolit të programeve ekzistuese të punësimit, duke ndjekur përqasje reformiste në afirmimin e kësaj fushe/politike.
- Theksimi i mëtejshëm dhe mjaftueshmëria e strategjive të kualifikimit fillestar me natyrë profesionale, duke përforcuar lidhjen me sistemit AFP dhe dinamikave të tregut të punës.
- Incentivimi për diversifikimin dhe përforcimin e ofertave të formimit profesional të vazhdueshëm, që u mundëson të rinjve mundësi të dytë kualifikimi.

Procesi i hartimit të Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore është mbështetur nga projekti SREPVET.

Siç u përmend më lart, **Grupi Teknik i Punës** i paraqet **Planin e Zbatimit të Garancisë Rinore** për shqyrtim dhe miratim **Grupit të Punës Ndërinstitucional**, në përputhje me urdhrin e kryeministrit. Grupi i Punës Ndërinstitucional monitoron zbatimin e skemës së garancisë për të rinjtë dhe ia paraqet atë **Koordinatorit Kombëtar të Garancisë për Rininë,** i cili është **zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë.**

Koordinatori Kombëtar i Garancisë Rinore është përgjegjës për monitorimin dhe raportimin pranë Kryeministrit dhe Komisionit Evropian mbi progresin e reformave dhe ndërhyrjeve të Garancisë Rinore. Koordinatori menaxhon mbledhjen e të dhënave, monitorimin dhe sistemin e vlerësimit, si dhe thërret mbledhjet e grupit ndërinstitucional dhe teknik për të trajtuar problematikat që mund të lindin gjatë hartimit dhe zbatimit të Nismës së Garancisë Rinore.

Pasqyra e lëndës

Prezantimi i Dokumentit

A. Karakterizimi i të rinjve JAPFP

B. Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore

1. Hyrje

1.1 Konteksti

1.2 Argumentimi për zbatimin e Garancisë Rinore (GR)

1.3 Qeverisja

2. Zbatimi i Garancisë Rinore

2.1 Fazat

2.1.1 Hartëzimi.

2.1.2 Komunikimi

2.1.3 Përgatitja

2.1.3 Oferta

2.2 Mundësuesit sektorialë

2.2.1 Mobilizimi i partneriteteve

2.2.2 Përmirësimi i mbledhjes së të dhënave, monitorimit dhe skemave të vlerësimit

2.2.3 Përdorimi i plotë dhe optimal i fondeve

2.2.4 Ndërtimi i mekanizmave të fortë zbatues nga auoritetet dhe palët e interesuara

Figurat

Figura 1. Analiza e të rinjve JAPFP sipas statusit të aktivitetit (2020)
Figura 2. Analiza e të rinjve JAPFP sipas grupmoshës (2020)
Figura 3. Përqindja JAPFP sipas preferekturës, 2017 - 2020
Figura 4. Analiza e të rinjve JAPFP sipas nivelit arsimor (2020)
Figura 5. Sfidat dhe fushat e ndërhyrjes për secilin profil
Figura 6. Modeli Qeverisës i Garancisë Rinore
Figura 7. Kuadri i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore

Tabelat

Tabela 1. Rreziku i varfërisë sipas moshës dhe gjinisë, 2020
Tabela 2. % e braktisjes së hershme të shkollës, 2016–2020
Tabela 3. Shkalla e punësimit të të rinjve me kualifikime të rta, 2016-2020, 2016–2020
Tabela 4. Rritja reale vjetore e PBB-së me çmime konstante krahasuar me vitin paraardhës
Tabela 5. Pjesëmarrja e forcave të punës
Tabela 6. Reformat dhe nismat kryesore për të identifikuar grupet e synuara, shërbimet aktuale dhe nevojat për aftësi, si dhe për parandalimin përmes gjurmimit dhe sistemeve të paralajmërimit të hershëm
Tabela 7. Reformat dhe nismat kryesore për të garantuar komunikim efektiv dhe gjithëpërfshirës
Tabela 8. Reformat dhe nismat kryesore të Fazës Përgatitore
Tabela 9. Reformat dhe nismat kryesore për Ofertat e Garancisë Rinore
Tabela 10. Palët dhe organizatat kryesore që mbështesin dhe zbatojnë skemën e Garancisë Rinore
Tabela 11. Reformat dhe nismat kryesore për të përmirësuar mbledhjen e të dhënave, monitorimin dhe vlerësimin
Tabela 12. Reformat dhe nismat që do të jenë pjesë e Projektit Pilot

Prezantimi i Dokumentit

Ky dokument prezanton **paraqitjen e përgjithshme të Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore (PZGR) në Shqipëri,** përfshirë një përmbledhje të punës përgatitore për karakterizimin e popullatës JAPFP që mbështet hartimin e tij. Duhet thënë se marrëveshjet institucionale për zbatimin dhe menaxhimin e Garancisë Rinore janë diskutuar në kuadrin e grupit ndërinstitucional të punës dhe mund të përshtaten në bazë të mësimeve që nxirren gjatë fazës së pilotimit.

Komisioni Evropian e ka përcaktuar qartë në udhëzime se Garancia Rinore është një "**skemë aktivizimi që Shtetet Anëtare të BE-së e përdorin që në vitin 2013** për kalimin normal të të rinjve nga shkolla në punë, për integrimin e tyre në tregun e punës dhe për të mos lënë pas asnjë të ri". Për të realizuar këtë qëllim, "Shtetet Anëtare të BE-së zotohen që **të gjithë të rinjtë të marrin një ofertë të mirë e cilësore** për punësim, arsim të vazhdueshëm, nxënie në punë ose praktikë profesionale **brenda 4 muajsh** nga humbja e punës ose largimi nga arsimi formal".

PZGR është hartuar përmes një procesi të gjerë konsultimi dhe pjesëmarrjeve në kuadrin e grupeve institucionale të ngritura, por edhe përmes disa takimeve të nxitura me palët e interesuara gjatë procesit. Për rrjedhojë, ky plan është i artikuluar qartë në planet kombëtare strategjike në fushat e punësimit, arsimit dhe rinisë.

Për sa i përket prezantimit të planit, dokumenti ndjek strukturën e propozuar në formularin e Komisionit Evropian (KE) dhe në udhëzimin për zbatimin e saj nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO). Në këtë mënyrë, synohet që dokumenti të mbështetë plotësimin e formularit në fjalë, ndërsa përmbajtja përfundimtare ende nuk është finalizuar në këtë dokument pune të dytë të Planit. Pra, teksti në secilën rubrikë synon të respektojë numrin e përafërt të fjalëve që përcaktohet në udhëzim[1]. Kështu, dokumenti shërben si bazë për plotësimin e formularit.

Ky version i PZGR ka pasqyruar diskutimet dhe komentet me shkrim që rezultuan nga mbledhjet e Grupit Teknik më 28 mars dhe 11 prill, të cilat synuan prezantimin e punës së bërë deri tani nga projekti SREPVET për përgatitjen e Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore, si edhe diskutimin e disa komenteve dhe propozimeve. Axhenda e mbledhjeve kishte për qëllim mbledhjen e kontributeve mbi: i) organizimin e përgjithshëm të Planit; ii) përmbajtjen specifike lidhur me secilin sektor të aktiviteteve; dhe iii) çështjet e zbatimit. Ky version përmban të integruara kontributet e mbledhura në këto mbledhje.

Ky version i Planit ka integruar edhe komentet dhe sugjerimet e Komisionit Evropian, Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe Fondacionit Evropian të Trajnimit (ETF) ndaj versionit paraprak të paraqitur në fund të prillit 2022.

Ky version i Planit synon të mbështesë miratimin formal dhe përfundimtar të Planit nga **Grupi Ndërinstitucional**, me qëllim depozitimin e draftit përfundimtar të PZGR pranë Komisionit Evropian. Hartimi i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore u mbështet, së pari, nga Asistenca Teknike për Mbështetjen e Reformës në Politikat e Punësimit dhe Arsimit dhe Formimit Profesional (SREPVET) dhe më pas nga Asistenca Teknike për Mbështetjen e Zbatimit të Reformave në Fushat e Përfshirjes Sociale në Shqipëri (EU – Përfshirja Sociale).

[1] Model i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore, shtator 2021; Komisioni Evropian; Organizata Ndërkombëtare e Punës.

A. Karakterizimi i të rinjve JAPFP

Kjo pjesë e dokumentit paraqet disa konstatime për situatën JAPFP në Shqipëri, në kontekstin e udhëzimit të ILO-s lidhur me analizën dhe treguesit që duhen përdorur. Koncepti JAPFP nënkupton të rinjtë e moshës 15-29 vjeç që nuk janë në punësim, arsim apo formim profesional

Përmbledhja në këtë rubrikë bazohet në analizën e hartëzimit të kryer në mënyrë autonome për të mbështetur hartimin e Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore. Për të kuptuar tërësisht karakterizimin e të rinjve JAPFP (NEET), dokumenti i hartuar për profilizimin e JAPFP i zhvilluar në kuadër të projektit SREPVET duhet të konsultohet. Analiza bën një karakterizim të shkurtër të popullatës JAPFP në Shqipëri, bazuar në të dhënat e INSTAT-it, të Anketës së Forcave të Punës (AFP) për vitet 2017, 2018, 2019 dhe 2020, si edhe të regjistrit të papunësisë për të njëjtën periudhë që administrohet nga Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim (AKPA).

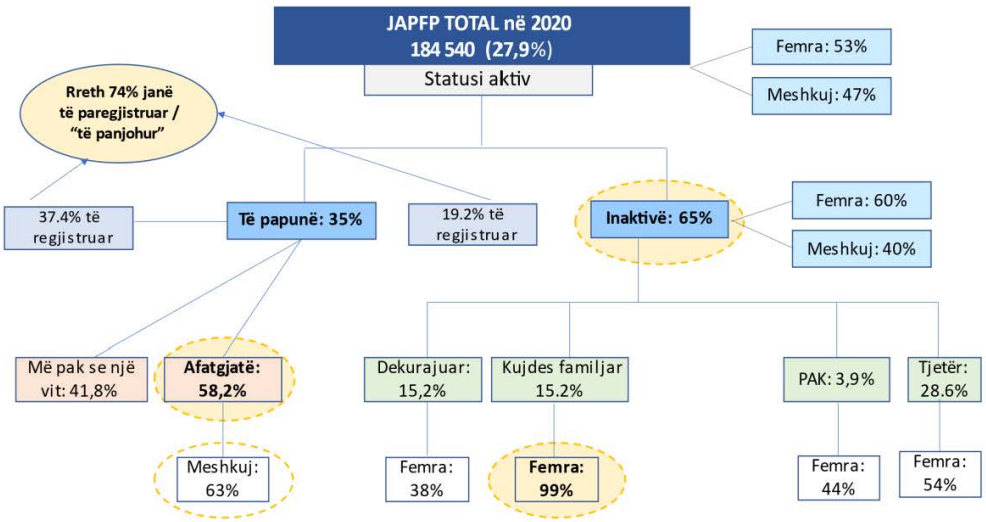
Karakterizimi i të rinjve JAPFP në Shqipëri mundëson këto konstatime bazuar në tre kënde të analizës:

Bazuar në raportin mes të rinjve **të papunë** dhe **inaktivë JAPFP**:

- Shqipëria ka **përqindje të lartë të rinjsh JAPFP (27.9%)** në vitin 2020, ku gratë janë 4 pikë përqindje (30%) më shumë sesa burrat (25.8%).
- **Mbi 2/3 e të rinjve JAPFP (65%) janë inaktivë,** ku gratë e reja përbëjnë 60% të këtij grupi.
- Përveç dekurajimit, përgjegjësia për **punët e shtëpisë** është një nga arsyet që jepet për inaktivitetin, ku gratë përbëjnë 98% të të rinjve JAPFP që raportojnë këtë arsye për inaktivitetin e tyre.
- Ndër të papunët JAPFP, **shumica janë të papunë afatgjatë (58.2%),** ku meshkujt dominojnë këtë grup me 59% të të rinjve të papunë JAPFP në 2020.
- **Vetëm 37.4% e të papunëve JAPFP ishin të regjistruar** me shërbimin publik të punësimit dhe vetëm 25.6% e totalit JAPFP janë të regjistruar. Kjo do të thotë se mbi 74% e popullatës JAPFP ishin të paregjistruar ose "të panjohur".

Figura më poshtë përmbledh gjetjet e prezantuara më lart duke filluar me dallimin mes JAPFP aktivë e inaktivë.

Figura 1. Analiza e të rinjve JAPFP sipas statusit të aktivitetit (2020)

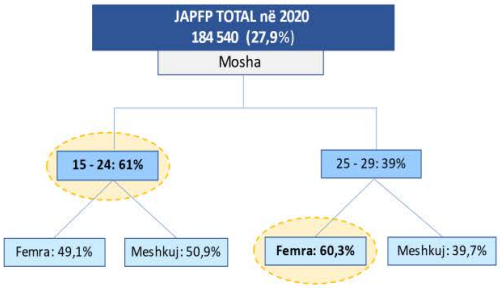


Bazuar në raportin mes **grupmoshave** të të rinjve JAPFP:

- **Grupmosha 15-24 vjeç përbën numrin më të lartë** të të rinjve JAPFP, me 61.2% të totalit.
- Në grupmoshën 15-24, shpërndarja gjinore e të rinjve JAPFP është e balancuar.
- Gratë janë ndjeshëm më të përfaqësuara në grupmoshën 25-29 vjeç sesa burrat, sepse janë 13.5% pikë përqindje më shumë se burrat në këtë grup. Kjo tregon se procesi i kalimit në tregun e punës është më i vështirë për gratë se për burrat.

Figura më poshtë përmbledh gjetjet më lart duke filluar me dallimin mes grupmoshave JAPFP.

Figura 2. Analiza e të rinjve JAPFP sipas grupmoshës (2020)



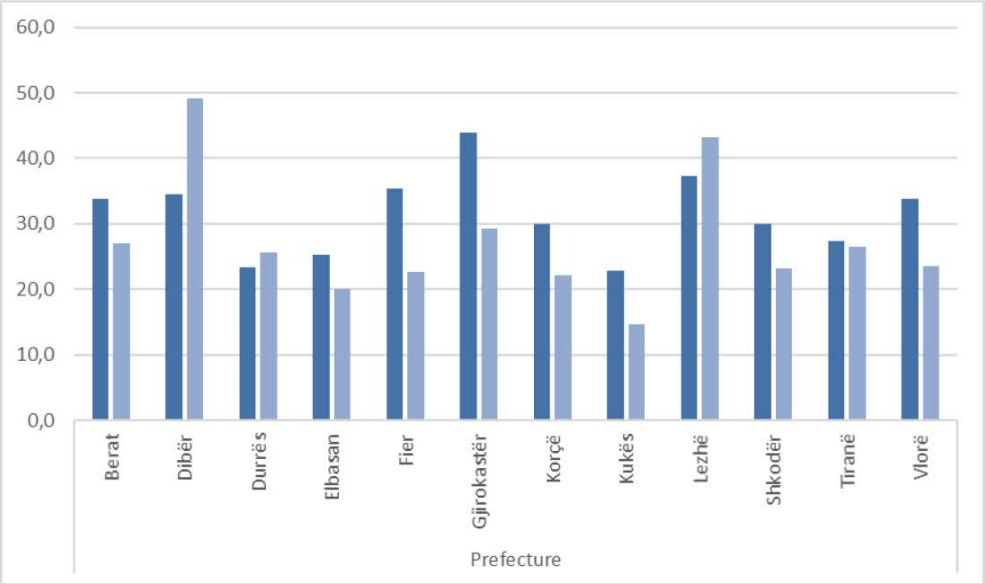
Shpërndarja rajonale e JAPFPF[2] tregon variacione të theksuara. Pra, mund të dallojmë tre grupe rajonesh (këto shifra duhen marrë me rezervë, sepse janë statistikisht të brishta sipas INSTAT):

1. **Shqipëria qendrore,** që përbëhet nga qendra urbane ku përqendrohet 51.7% e të rinjve JAPFPF dhe përfshin tre qarqe: Tirana (35.1%), Elbasani (8.9%) dhe Durrësi (7.7%);
2. **Shqipëria bregdetare,** që përbëhet nga rajonet bregdetare (pa Durrësin) ku përqendrohet 26.9% e të rinjve JAPFP dhe përfshin 4 qarqe: Vlora (4.6%), Fieri (8.1%), Lezha (7.4%) dhe Shkodrën (6.8%);
3. **Shqipëria e brendshme**, që përbëhet nga pesë qarqet e mbetura ku përqendrohet 21.5% e të rinjve JAPFP. Kjo kategori përfshin qarqet: Puka (7.6%), Kukësi (1.2%), Korça (6.9%), Gjirokastra (1.4%) dhe Berati (4.4%).

Po të shohim incidencën JAPFP në zona të ndryshme, ama, na rezulton një tjetër panoramë. Zonat me përqindjen më të lartë të të rinjve JAPFP janë Dibra (49.2%) dhe Lezha (43.2%), të vetmet qarqe me përqindje JAPFP mbi 40% në vitin 2021; të gjitha qarqet e tjera e kanë nën 30%. Këto janë edhe qarqet me përkeqësimin më të lartë të situatës në pesë vitet e fundit (2017-2021). Nga ana tjetër, Gjirokastra dhe Fieri ishin qarqet me rënien më të madhe të përqindjes JAPFP në këtë periudhë 5-vjeçare. Edhe pse numri i të rinjve JAPFP është shumë më i lartë – siç u tha më lart – pikërisht zonat urbane të Durrësit, Elbasanit dhe Tiranës kanë incidencë më të ulët, si edhe zona e brendshme e Kukësit. Tabela më poshtë tregon përqindjet JAPFP sipas qarkut dhe ecurinë gjatë 2017-2021.

[2] Shifrat për situatën e JAPFP në qarqe merren me rezervë, sepse mungon besueshmëria e të dhënave të ndara.

Figura 3. Përqindja JAPFP sipas prefekturës, 2017 - 2020



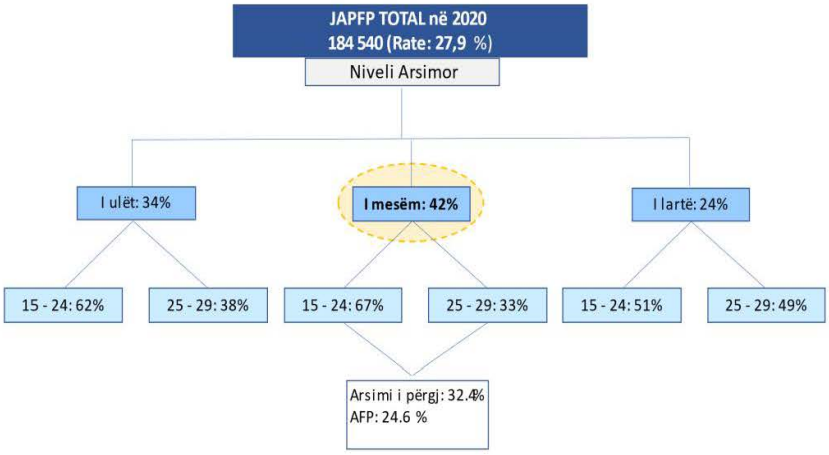
Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2021

Bazuar në raportin mes **niveleve arsimore** të të rinjve JAPFP:

- 1/3 e të rinjve JAPFP kanë nivel arsimor të ulët dhe 3/4 nuk kanë arsim të lartë (ndër ata mbi 20 vjeç, 28.4% kanë nivel arsimor të ulët dhe 30.2% kanë diplomë arsimi të lartë). **Të rinjtë me kualifikim të ulët dhe mesatar përbëjnë shumicën dërrmuese të të rinjve JAPFP në Shqipëri (76%)**.
- Sidoqoftë, në terma relativë, incidenca e statusit JAPFP është e lartë ndër të rinjtë më të kualifikuar. Në fakt, **gjysma e atyre me arsim të lartë kanë status JAPFP.**
- **Përqindja e të rinjve që kanë mbaruar arsimin e mesëm profesional dhe janë JAPFP është më i ulët** krahasuar me ata që kanë mbaruar arsimin e mesëm të përgjithshëm.
- **Të rinjtë më pak të kualifikuar preken më shumë nga papunësia afatgjatë.**
- Numri i të rinjve JAPFP **me përvojë profesionale të mëparshme është reduktuar**, rreth 10% (sipas AFP, vetëm 19 196 të rinj JAPFP deklarojnë se kanë përvojë profesionale të mëparshme).
- Shpërndarja e popullatës JAPFP në territor shfaq asimetri të theksuara, **pasi shumica e JAPFP janë të përqendruar në zonat urbane dhe bregdetare**.
- Shpërndarja e JAPFP sipas qarqeve ka dallime të mëdha, sepse përqendrimi më i lartë është në Tiranë me 35.1% dhe më i ulët në Kukës dhe Gjirokastër ku secila ka më pak se 1.5% të totalit të të rinjve JAPFP në Shqipëri.
- Incidenca e të rinjve JAPFP është më e lartë në brendësi të disa qarqeve dhe më e ulët në zonat më urbane dhe bregore. Sidoqoftë, zonat urbane dhe bregore janë ato ku është përqendruar shumica e popullatë së re JAPFP. Kjo ka relevancë të lartë në momentin kur të planifikohet masat dhe mjetet që do të mobilizohen.

Figura më poshtë përmbledh gjetjet duke filluar nga dallimi mes niveleve arsimore të JAPFP.

Figura 4. Analiza e të rinjve JAPFP sipas nivelit arsimor (2020)



Përveç kësaj analize sasiore të të dhënave, konsultimet mbi problematikat JAPFP dhe modalitetet institucionale sugjerojnë disa reflektime[3] që janë kombinuar këtu me disa tregues komplementarë:

- Kapërcimi i **mospërputhjeve të aftësive** është strategji e rëndësishme për të optimizuar funksionimin e tregut të punës meqë ekonomia nuk ofron aq mundësi sa dëshirohen.
- Ekonomia dhe punësimi informal kanë efekt të fortë, sepse kufizojnë avantazhet që ofron ekonomia formale. Përveç kësaj, informaliteti e vështirëson përcaktimin e panoramës së plotë të situatës dhe fenomenit JAPFP. Sipas Anketës së Forcave të Punës, punësimi informal i të rinjve mbi 15 vjeç në sektorin jobujqësor[4] përbënte 29.4% të punësimit në 2021 dhe 30.3% në 2017. Kjo nënkupton që punësimi informal është i qëndrueshëm dhe përfaqëson pothuaj 1/3 të punësimit total.
- Rreziku i varfërisë është më i lartë ndër më të rinjtë dhe femrat, çka tregon se ato kanë vështirësi më të mëdha për të hyrë në tregun e punës.

[3] Vini re se kjo analizë cilësore buron nga analiza e dokumenteve, intervistave dhe diskutimeve mbi procesin e hartimit të PZGR. Prandaj, në këtë seksion nuk jepet një analizë statistikore direkte.

[4] Punësimi informal përfshin punëtorët jobujqësorë marrëdhëniet ekonomike të cilëve me punëdhënësin nuk janë të formalizuar ose janë pjesërisht të formalizuara me marrëveshje, p.sh.: punëtorë që nuk përfitojnë leje vjetore, ose leje të paguar në rast sëmundjeje, ose punëtorë që përfitojnë si leje vjetore ashtu edhe leje të paguar për sëmundje, por punëdhënësit nuk ua paguajnë kontributet shoqërore. Punësimi informal përfshin edhe të vetëpunësuarit që punojnë në sipërmarrje të vogla me pesë ose më pak punëtorë, të cilët si vend pune kanë shtëpinë e tyre, shtëpinë e klientit / punëdhënësit, një strukturë ngjitur me shtëpinë, një kantier ndërtimi, një stendë fikse në treg apo në rrugë, ose stendë jofikse (ndërrojnë vend).

TABELA 1. RREZIKU I VARFËRISË SIPAS MOSHËS DHE GJINISË, 2020

Grupmosha	2020		
	Meshkuj	Femra	Total
0-17 vjeç	26.7	30.1	28.4
18-64 vjeç	21.4	21.7	21.6
65 vjeç e lart	13.0	14.5	13.8
Total	21.4	22.3	21.8

Burimi: Anketa mbi Të Ardhurat dhe Kushtet e Jetesës, 2020

- Duket se ekziston konsensus i gjerë se **shërbimet e punësimit po forcojnë kapacitetet, por ende u mungojnë burimet** si në numra edhe në aftësi. Kjo situatë është më e qartë në zyrat rajonale dhe vendore, por edhe struktura qendrore e AKPA-s përballet me shtrëngesa të theksuara për sa i përket burimeve. Raporti i Bankës Botërore i hartuar dhe publikuar në vitin 2018, "Rishikimi Funksional: Analiza e Efikasitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit" e përforcon këtë perspektivë dhe identifikon disa probleme efikasiteti dhe efektiviteti në rrjetin e Shërbimeve Kombëtare të Punësimit si edhe asimetri të thella në performancë. Pandemia nuk e ka bërë këtë proces më të lehtë.
- Rregulli sipas të cilit punëkërkuesit duhet të jenë të regjistruar për 3 muaj para se të kenë të drejtë të përfitojnë nga masat e programeve të punësimit është hequr tashmë; ky është një **sinjal i fortë i përkushtimit të autoriteteve shqiptare ndaj Garancisë Rinore** sfidave në zbatimin e saj.
- AKPA e ka një bazë të dhënash ku **regjistron të papunët dhe menaxhon situatën e tyre.** Profilizimi i rrezikut të papunësisë është një nga opsionet e shtuara nga AKPA, që mund të ndihmojë në orientimin e të rinjve JAPFP drejt shërbimeve dhe ofertave të Garancisë Rinore.
- Megjithatë, të dhënat mbi udhën arsimore që zgjedhin të rinjtë dhe kalimin e tyre në tregun e punës pas largimit nga shkolla ende mbeten problematike, duke pamundësuar një vlerësim dhe analizë më të thelluar të situatës.
- **Fleksibiliteti në ofertën e formimit profesional po dështon** për t'iu përgjigjur JAPFP-ve që kanë braktisur shkollën e mesme. Zhvillimet në arsimin dhe formimin profesional (AFP) mund të ndihmojnë në korrigjimin e kësaj mungese fleksibiteti. Gjithashtu, AFP duhet të orientohet fuqishëm drejt plotësimit të nevojave të tregut të punës. Siç shprehen edhe disa prej personave të konsultuar, AFP ende nuk konsiderohet si alternativë për të rinjtë që nuk duan të vazhdojnë në arsimin e lartë. Ky objektiv është plotësisht në linjë me Objektivin 1 (Rezistenca dhe ekselenca përmes AFP cilësor, gjithëpërfshirës dhe fleksibël) të Deklaratës së Osnabrukut.
- Sipas legjislacionit AFP (Ligji nr. 15/2017), mobiliteti dhe diversiteti duhet të forcohen, ashtu si diversiteti i shërbimeve dhe përfituesve. Megjithatë, evidencat në terren na tregojnë se **ofertat fleksibël për të rriturit dhe artikulimi ndërmjet AFP dhe formimit profesional mbeten të nënzhvilluara.** Kjo i referohet nevojës për të shtyrë përpara praktikat e nxënies për të gjithë jetën dhe lidhet me Objektivin 2 (Krijimi i kulturës së re të nxënies për të gjithë jetën – relevanca e AFP të vazhdueshëm dhe dixhitalizimi).

- Edhe pse ligji parashikon diversitetin e ofertës AFP, sistemi i dyfishtë (siç referohet në Ligjin nr. 15/2017) apo si Nxënie në vendin e punës (siç referohet në disa dokumente strategjike dhe në Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve) **ka zhvillim shumë të dobët** dhe është ende një pjesë e munguar e niveleve 3 dhe 4 (arsimi i lartë dytësor) të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve.
- Edhe për shkak të këtyre zhvillimeve të dobëta, **AFP përfaqësonte vetëm 18.2% të nxënësve të regjistruar në arsimin dytësor të lartë** në vitin akademik 2018-2019 (sipas Vlerësimit të Procesit të Torinos). Përveç kësaj, vetëm 16.1% e totalit të nxënësve AFP janë gra/vajza, çka tregon se kështillimi dhe diversiteti i ofertave janë probleme relevante brenda sistemit AFP.
- Arsimi dhe formimi profesional informal dhe njohja e nxënieve të mëparshme janë zhvillime që ende nuk janë realizuar plotësisht.
- **Braktisja e hershme e shkollës mbetet një problem relevant** në shkollat e mesme, siç e tregon edhe Tabela A.1 më poshtë. Gjithashtu, raporti i Procesit të Torinos thekson se "ekzistojnë mundësi AFP të kufizuara për nxënësit që braktisin shkollën apo maturantët e gjimnazeve që nuk kanë dëshirë apo mundësi ekonomike të vazhdojnë në arsimin universitar". Si rezultat i braktisjes së hershme të shkollës, 10 ishte numri mesatar i viteve që shpenzojnë në shkollë në 2017 (baza e të dhënave e UNESCO-s – formula për llogaritjen e treguesit mbetet për t'u konfirmuar).

TABELA 2. % E BRAKTISJES SË HERSHME TË SHKOLLËS, 2016–2020

	2017	2018	2019	2020	2021
18-24 vjeç	19,6	17,4	16,3	15,6	17,4

Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2020

- Arsimi i lartë duhet të përmirësojë diversitetin dhe artikulimin e ofertave, bazuar në nevojat e tregut të punës. Kjo ka rëndësi parësore për të kapërcyer mospërputhjen e aftësive në këtë nivel arsimor. Cilësia në arsimin e lartë përmendet shpesh si problematikë. E vetmja e dhënë për performancën e arsimit të lartë për t'iu përgjigjur kërkesës së tregut të punës është shkalla e punësimit të personave me arsim të lartë. Shkalla e punësimit të grupmoshës 15-24 vjeç është 30% (shih Tabelën A.2 më poshtë), edhe shkalla më e lartë e pesë viteve të fundit ishte 34.8% në 2020. Kjo mund të cilësohet si performancë e dobët dhe shpjegon pse ka shumë të rinj me kualifikime të larta me statusin JAPFP. Analiza e thelluar e mospërputhjes së aftësive kërkon të dhëna të ndara mbi kalimin dhe udhët që ndjekin të diplomuarit. Ky zhvillim ende nuk është realizuar.

TABELA 3. SHKALLA E PUNËSIMIT TË TË RINJVE ME KUALIFIKIME TË LARTA, 2016–2020

	Shkalla e punësimit (me nivel të lartë arsimor 5-8)				
	2017	2018	2019	2020	2021
15-24	28,8	29,9	32	34,8	32,7

Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2020

- Ekziston konsensus i gjerë se **këshillimi për karrierë është prioritet në mbështetjen e të rinjve,** si edhe në efektivitetin e politikave AFP dhe punësimit, edhe në kontekstin e zbatimit të Garancisë Rinore.
- Bashkitë dhe OJF-të kanë filluar të bashkëpunojnë në sektorin e rinisë, edhe në kontekstin e Këshillave Vendorë të Rinisë, që mundësojnë forcim kapacitetesh dhe testim të përqasjeve që u përgjigjen më mirë nevojave të të rinjve.
- Shqipëria po harton një Plan Kombëtar që synon zbatimin e Deklaratës së Osnabruck-ut dhe Monitorimit të Rekomandimit të AFP-së. Ky Plan Kombëtar është i lidhur ngushtë me Strategjinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030, të cilat janë finalizuar. Strategjia do të fokusohet në promovimin e punësimit cilësor dhe mësimit të përjetshëm për të gjithë. Të gjitha këto dinamika të ripërtërira planifikimi kanë lidhje të ngushtë me Planin e Garancisë Rinore dhe mbështesin zbatimin e saj. Në aspektin AFP, dispozitat ligjore kërkojnë bashkëpunim më të fortë me biznesin dhe më shumë cilësi të nxënies gjatë punës. Kjo nuk është arritur plotësisht dhe duhet të zhvillohet më tej. E njëjta vlen për formimin profesional të vazhduar dhe nxënien gjatë gjithë jetës. Fleksibiliteti në AFP është thelbësor për të arritur këtë synim.

  Plani i Garancisë Rinore i trajton këto probleme. Strategjia e Aftësive (2023-2030) po hap një dritare të re për nisma politikash. Ndër të tjera, Strategjia cilëson si prioritet: *hartimin e një sistemi AFP më të zhdërvjellët, fleksibël dhe gjithëpërfshirës; nxitjen e partneriteteve strategjike mes palëve të interesit vendore – bizneseve vendore, ofruesve AFP vendore dhe qeverisjes vendore; përqasje sistematike dhe përshkallëzim dhe zgjerim të nismave të tilla për të adresuar përjashtimin social dhe territorial; trajtimin e reputacionit të ulët nga i cili vuan sistemi AFP.* Reformat dhe nismat e Planit të Garancisë Rinore duhet të luajnë rol të rëndësishëm në nxitjen e kësaj përqasjeje dhe duhet të jenë të artikuluara në Strategjinë e Aftësive.

Nisur nga vëzhgimet më lart dhe kuadri i përgjithshëm i Garancisë Rinore, hartimi i kuadrit strategjik kryesor mori parasysh idetë më poshtë:

1. Braktisja e hershme e shkollës mbetet problem relevant në sistemin arsimor, kryesisht në shkollat e mesme (sipas një raporti të fundit të ETF, numri mesatar i viteve në shkollë është 10), prandaj **ndërhyrja e hershme do të ishte një masë e vlefshme.**
2. **Këshillimi dhe orientimi profesional është ende i nënzhvilluar** dhe duhet përforcuar, në kuadrin e forcimit të bashkëpunimit ndërmjet institucioneve shtetërore të ndryshme. Kjo është një çështje madhore që duhet të pasqyrohet në strategjinë e zbatimit të Garancisë Rinore.
3. Ofrimi i orientimit për karrierë si pjesë e **shërbimeve me bazë komunitare** që synojnë braktisësit e hershëm të shkollës është sfidë që duhet përballuar. Orientimi për karrierë duhet të jetë pjesë e strategjive të shkollës për të identifikuar dhe ndihmuar të rinjve që braktisin shkollën herën apo që nuk kanë kualifikime, me qëllimin që të ndihmohen të rrinë në shkollë dhe të ketë strategji daljeje që i mundësojnë të rikthehen dhe të përfundojnë me sukses APF dytësor.

4. **Mungesa e mundësive të tregut të punës** bllokon kalimin e të rinjve nga arsimi në punësim. Përveç stimujve ekonomikë, masa të nevojshme për të zgjidhur këtë problem janë lehtësimi i kalimit në tregun e punës dhe të kuptuarit më i mirë i aftësive që kërkon tregu.

5. **Mospërputhjet e kualifikimeve** duhet të trajtohen përmes një balance të re mes kurseve të përgjithshme dhe AFP, kryesisht në nivelin dytësor të arsimit, por edhe në arsimin e lartë.

6. Sfida e **riaftësimit të të rinjve** pa kualifikim të përshtatshëm nënvizon nevojën për ofertë AFP më fleksibël, si edhe mënyra që të rinjtë të kenë mundësi të ri(hyjnë) në AFP.

7. **Inaktiviteti është më problem te gratë e reja,** për shkak të rolit të tyre drejtues në familje dhe në përgjegjësitë shtëpiake. Prandaj, duhet të hartohen masa për aktivizimin e grave.

8. Shumica dërrmuese të rinjve JAPFP, edhe ata **të papunë, nuk janë të regjistruar** me shërbimin publik të punësimit, prandaj strategjia e sinjalizimit dhe komunikimit në kuadrin e PZGR merr rëndësi parësore.

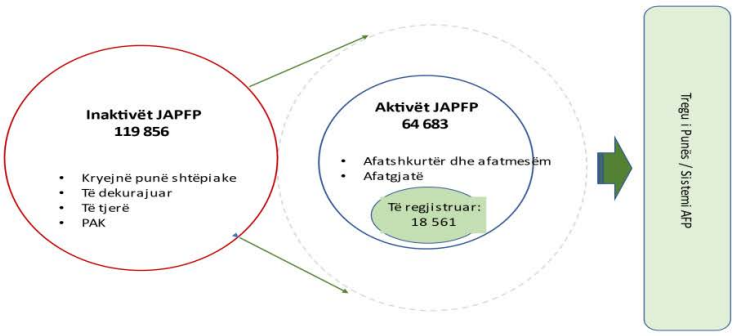
9. **Oferta dhe kërkesa në arsimin e lartë duhet të ketë më diversitet për të rinjtë,** teksa mekanizmat rregullatorë mund të jenë të dobishëm për të arritur standarde më cilësore.

10. Harmonizimi i Planit me **Strategjinë e re të Aftësive dhe me përmirësimet në sistemin AFP, në linjë me Deklaratën e Osnabrukut**.

Analiza sasiore në Hartëzimin dhe Profilizimin e Të Rinjve JAPFP dhe informacionit me natyrë cilësore të mbledhur nga seminaret, intervistat dhe grupet e punës me palë interesi të ndryshme të Garancisë Rinore, bëjnë të mundur përcaktimin e pesë profileve të të rinjve JAPFP me qëllim që të orientohen politikat dhe masat e propozuara në PZGR.

Të pesta profilet bazohen në statuse të ndryshme: të papunët dhe inaktivët të paraqitur në figurën më poshtë. Strategjia e ndërhyrjes së Garancisë Rinore përfshin këto hapa: i) aktivizimin e të rinjve joaktivë që përbëjnë grupin më të madh; ii) regjistrimin e të rinjve të papunë JAPFP (të regjistruarit përbëjnë vetëm 37.4% të të papunëve); iii) dhe ofrimin e një oferte cilësore.

Figura 4. Kuadri i përgjithshëm i të rinjve me statusin JAPFP në Shqipëri



Kështu, kemi identifikuar pesë profile (nënkategori) të të rinjve JAPFP:

- **Të rinjtë JAPFP me përgjegjësi shtëpiake**: të gjithë janë pothuajse vajza, me nivel arsimor të ulët dhe disa me arsim të mesëm; por një pakicë ka arsim të lartë. Tek ta ndërthuret mungesa e aftësive të punësueshmërisë, si pasojë e nivelit (mesatar) arsimor të ulët me gjendjen ekonomike dhe sociale të privuar dhe të pambrojtur, gjë që ua vështirëson fort integrimin në tregun e punës dhe gjetjen e punës. Pjesa dërrmuese janë të martuara. Ato përfaqësojnë rreth 15% të numrit total (30 716). Përveç masave të arsimit dhe formimit profesional, ky grup raporton nevojën për mbështetje sociale dhe ekonomike.

- **Të rinjtë JAPFP të dekurajuar**: janë të rinj inaktivë dhe pa përvojë pune të mëparshme, nuk kanë pritshmëri për të gjetur punë, kanë kryesisht nivel kualifikim të ulët dhe të mesëm si rezultat i ngeljes apo braktisjes së hershme të shkollës dhe kanë moshë më të re. Këta të rinj kanë aftësi të pamjaftueshme për kërkim aktiv dhe të suksesshëm të punës. Përfaqësojnë rreth 15% të numrit total (28 101). Përgjigjja kryesore e këtij grupi është nevoja për zhvillimin e aftësive sociale, mentorimin dhe ofrimin e shansit të dytë.

- **Të rinjtë JAPFP me aftësi të kufizuara**: janë një pakicë të rinjsh inaktivë. Inaktiviteti i tyre rezulton kryesisht nga aftësia e kufizuar dhe të dhënat nuk mundësojnë karakterizim më të hollësishëm për këtë grup. Përfaqësojnë rreth 4% të numrit total (7 191). Pra, ky është një grup i vogël që ka nevojë për masa shumë të specializuara për t'i dhënë mbështetje specifike.

- **Inaktivë të tjerë JAPFP**: janë shumica e të rinjve joaktivë dhe karakterizimi i tyre është një nga prioritetet kryesore për të garantuar efektivitetin e strategjisë së zbatimit. Këta të rinj inaktivë nuk kanë marrë ndonjë ofertë AFP gjatë katër muajve të fundit. Supozohet që këta të rinj nuk janë ende aktivë për tregun e punës, megjithatë, mungon informacioni për t'i karakterizuar më mirë. Strategjia e regjistrimit të të rinjve JAPFP që do integrohet brenda PZGR-së mund të japë kontribut të çmuar në këtë drejtim. Përfaqësojnë rreth 29% të numrit total (53 848). Identifikimi dhe regjistrimi i tyre duhet të jetë hapi fillestar/pikënisja për t'iu dhënë përgjigje dhe mundësi.

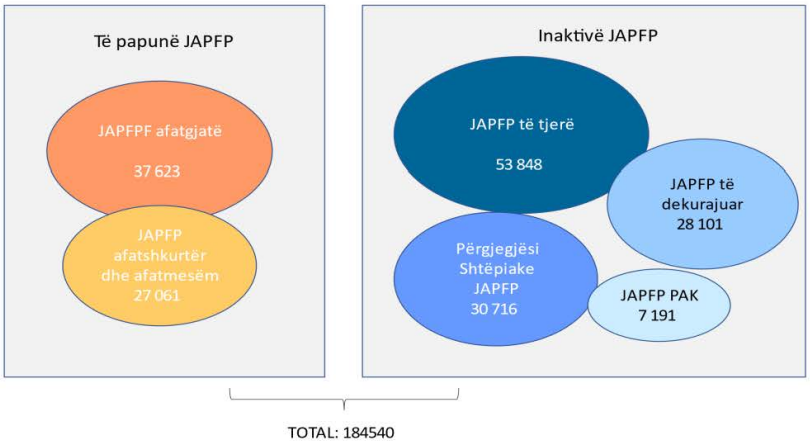
- **Të papunë afatgjatë JAPFP**: janë të rinj të papunë me peshë më të madhe të nivelit arsimor të ulët dhe të lartë sesa të rinjtë aktivë, të cilët kanë qenë të papunë për më pak se 12 muaj. Janë kryesisht meshkuj, në moshë më madhore, me mospërputhje të lartë mes aftësive e pritshmërive profesionale dhe dinamikave të kërkesës së tregut të punës. Përfaqësojnë rreth 20% të numrit total (37 623). Nxitja e punësueshmërisë së këtyre të rinjve JAPFP kërkon kombinimin e zhvillimit të aftësive sociale dhe transversale me ato profesionale. Për këta duhen bërë përpjekje shtesë me hapa përgatitorë para se të përfshihen në skemën e Garancisë Rinore.

- **Të rinj aktivë JAPFP**: janë të rinj të papunë por aktivë në kërkimin e punës, pasi kanë ngelur pa punë për më pak se një vit; janë përgjithësisht më të arsimuar dhe shumica kanë nivel arsimor mesatar. Vështirësia e tyre kryesore qëndron në barrierat ekzistuese për t'u futur në tregun e punës. Këto barriera mund të rezultojnë nga mungesa e vendeve të punës për aftësitë që zotërojnë, si dhe mospërputhja mes aftësive dhe dinamikave të kërkesës/mundësive të tregut të punës. Përfaqësojnë

rreth 15% të numrit total (27 601). Strategjitë e (ri)aftësimit duhet të jenë në qendër të strategjisë për ofrimin e mundësive këtyre të rinjve aktivë JAPFP.

Tabela më poshtë paraqet pesë profilet e përkufizuara bazuar në: statusin e tyre në tregun e punës, kategoritë ku bëjnë pjesë dhe numrin e të rinjve JAPFP sipas secilit profil.

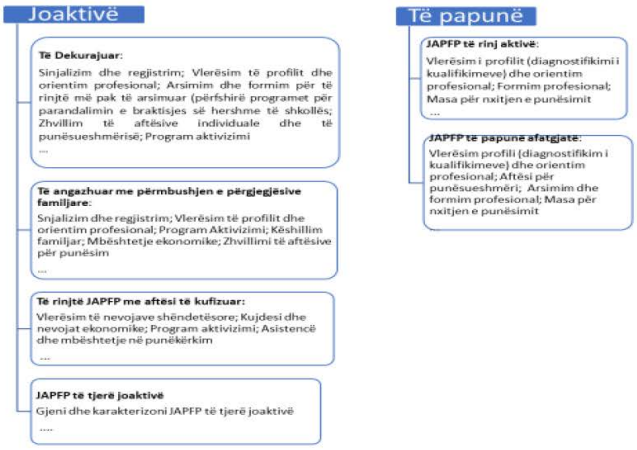
Figura 5. Profilet kryesore JAPFP sipas analizës së të dhënave



Prioritetet e politikave dhe masave janë natyrisht të ndryshme për profilet e përshkruara. Prandaj, përqasja strategjike dhe plani i veprimit duhet të pasqyrojnë këtë diversitet dhe të japin zgjidhje për sfidat që do të hasin politikat dhe veprimet.

Sfidat kryesore që lidhen me secilin prej profileve, së bashku me përgjigjet e kërkuara, janë përmbledhur në figurën më poshtë:

Figura 5. Sfidat dhe fushat e ndërhyrjes për secilin profil



B. Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore

1. Hyrje

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore (PZGR) synon t'u përgjigjet pritshmërive të të rinjve për të pasur mundësi arsimimi dhe punësimi. Miratimi i Planit të Garancisë Rinore në kohë afatshkurtër tregon se politikat e rinisë dhe punësimit janë prioritet politik për Qeverinë e Shqipërisë.

Synimi për të miratuar skemën e Garancisë Rinore është vijimësi e "**Deklaratës së Ballkanit Perëndimor për integrimi të qëndrueshëm të të rinjve në tregun e punës",** nënshkruar në takimin e dytë ministror BE-Ballkan Perëndimor mbi Punësimin dhe Çështjet Sociale, mbajtur nga Presidenca sllovene e Këshillit të BE-së më 8 korrik 2021. Në këtë takim, ministrat dhe përfaqësuesit e sektorit të punësimit në Ballkanin Perëndimor ranë dakord që "të adresojnë papunësinë e të rinjve", duke pranuar se të rinjtë dhe sidomos të rinjtë e pafavorizuar përballen me sfida të mëdha në hyrjen dhe integrimin e plotë në tregun e punës.

Për më tepër, ministrat dhe përfaqësuesit e sektorit të punësimit në Ballkanin Perëndimor ritheksuan përkushtimin ndaj Shtyllës Evropiane për Të Drejtat Sociale që sanksion qartë se "të rinjtë kanë të drejtë për arsim të vazhdueshëm, nxënie në vendin e punës, praktika profesionale ose ofertë pune cilësore brenda 4 muajsh pasi ngelen të papunë apo braktisin arsimin". Ky parim lidhet qartë edhe me tre të tjerë: AFP, barazia gjinore dhe mundësitë e barabarta. Ky është vizioni strategjik i vullnetit politik që mbështet zbatimin e skemës së Garancisë Rinore.

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore (PZGR) i propozuar bazohet në dy analiza: analiza e instrumenteve të politikave dhe modaliteteve institucionale në sektorët e punësimit, formimit profesional dhe arsimit; si dhe analiza e të dhënave statistikore të mbledhura me qëllim karakterizimin e popullatës së të rinjve JAPFP.

Analiza e parë na sqaron objektin dhe nivelet e përgjigjeve/masave aktuale dhe mundëson vlerësim të përgjithshëm të kapaciteteve institucionale për secilën. Kjo analizë e politikave përfshiu mbledhjen e të dhënave statistikore mbi performancën e secilit program kryesor. Analiza mundësoi sistemim më të mirë të pikave të forta dhe të dobëta të sistemeve, edhe ndihmoi në identifikimin e reformave dhe nismave që duhen ndërmarrë.

Zhvillimi i dytë ishte mbledhja e të dhënave statistikor që karakterizon popullatën e re JAPFP. Rezultati ishte karakterizimi i përditësuar që paraqet pjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës dhe vlerësimi i ndikimit të Covid-19. Gjithashtu, evidentoi veçoritë kryesore të të rinjve JAPFP dhe përcaktoi profilet në mbështetje të propozimeve në kuadrin e Garancisë Rinore.

Përpunimi i këtij propozimi të Garancisë Rinore përfitoi edhe nga disa konsultime me palët e interesit, përveç grupit ndërinstitucional dhe teknik. Kjo nuk është ende një detyrë e përfunduar.

Thellimi dhe konsolidimi i Planit përfitoi edhe nga kontributet e Grupit Shumëpalësh dhe Grupit të Ekspertëve, të ngritur për të mbështetur hartimin dhe zbatimin e PGR-së. Pasi të bëhen plotësisht funksionale, këtu grupe mbështetëse do të kenë rol qendror në mbështetjen e fazës së parë të zbatimit të Planit, në monitorimin e fazës pilot dhe në propozimin e ndryshimeve për të përshtatur për mirë PZGR-në dhe procedurat e zbatimit.

Plani parashikon që fokusi të jetë në fushat më poshtë:

- Promovimi i strategjive të informimit dhe aktivizimit për të rinjtë JAPFP, mbështetur nga ngritja e partneriteteve vendore të hapura për diversitetin institucional. Kjo përqasje çmon afrimin me të rinjtë. Komunikimi/afrimi me grupe të ndryshme JAPFP është prioritet kryesor nisur nga numri i inaktivëve JAPFP.
- Rëndësia e këshillimit dhe orientimit profesional të shkollave në procesin e ndërmjetësimit për hyrjen në programet e punësimit dhe AFP, si edhe përputhja e punëkërkuesve me mundësitë për punë.
- Konsolidimi dhe zhvillimit i rrjetit të shërbimeve mbështetëse për të ndihmuar të rinjtë përpara se të marrin një ofertë (aftësi punësueshmërie, mbështetje sociale, orientim...).
- Konsolidimi i portofolit të programeve ekzistuese të punësimit, duke strukturuar një përqasje reformiste në afirmimin e kësaj fushe politikash.
- Qendërzim dhe mjaftueshmëri më të madhe të strategjive për kualifikim fillestar me natyrë formimi profesional, duke përforcuar lidhjen me sistemit AFP dhe dinamikave të tregut të punës.
- Incentivim për diversifikim dhe përforcim të ofertave për formim profesional të vazhdueshëm që u mundësojnë të rinjve një mundësi të dytë kualifikimi.

Zbatimi i metodologjive, shërbimeve dhe përgjigjeve të programuara në Plan përcakton si prioritet adresimin e kapaciteteve institucionale të institucioneve kryesore nga të cilat varet menaxhimi i PZGR-së dhe i programeve që përmban. Gjithashtu, duhet të krijohen instrumente/mjete transversale të nevojshme për menaxhimin e Planit, sidomos në fushën e databazave dhe strategjive të komunikimit dixhital. Ky dimension pasqyrohet edhe në reformat dhe nismat e përfshira në Plan.

Zbatimi i planit çmon përqasjen graduale dhe të qëndrueshme, sepse duhet të realizohen disa reforma në kuadrin e zbatimit dhe sepse duhet të ndërtohen kapacitetet e institucioneve të përfshira në modelin qeverisës. Për këtë qëllim, miratimi i një faze pilot konsiderohet prioritet për strategjinë e zbatimit. Kjo lejon që të zbatohen zhvillimet kryesore të modelit qeverisës dhe të testohet funksionimi i reformave dhe nismave të propozuara.

Faza pilot shpjegohet hollësisht në seksionin 3 të këtij dokumenti.

Në fund, është e rëndësishme që PZGR të mbajë parasysh reformat e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030.

1.1 Konteksti

Shqipëria është vend emigrues dhe përballet me rënie të lehtë të popullsisë, që vlerësohet të jetë 2.75 milion në vitin 2030. Përveç kësaj, popullsia po plaket dhe po pëson rënie të fortë në % e popullatës së grupmoshës 0-14 vjeç (nga 21.6% në 2011 shkoi në 16.5% në 2021). Nga ana tjetër, popullsia me moshë 65+ është rritur me 4.2 pikë përqindje në të njëjtën periudhë. Shkaku i kësaj situate janë flukset migratore që po prekin ndjeshëm të rinjtë dhe më të kualifikuarit, të cilët po largohen kryesisht drejt vendeve të BE-së dhe Amerikës së Veriut. Kjo rrethanë përbën një sfidë të shtuar për politikat ekonomike, të punësimit dhe arsimit. Ofertat dhe mundësinë e punësimit më të mira janë në linjë me rritjen ekonomike dhe janë faktorë kyçë për ta kthyer këtë tendencë.

Shqipëria është një vend me të ardhura mbi mesataren dhe performanca ekonomike (PBB – prodhimi i brendshëm bruto) ishte shumë i mirë në periudhën 2015-2019. Siç tregon tabela më poshtë, rritja reale e PBB-së me çmime konstante krahasuar me periudhën e mëparshme ishte pozitive në vitet 2016-2019. Megjithatë, tërmeti i rëndë i nëntorit 2019 i pasuar nga kriza e pandemisë e ndërprenë këtë tendencë pozitive. Goditja e ekonomisë globale në vitin 2020 gjeneroi tronditje të ofertës dhe kërkesës që rezultoi në rënie të rritjes PBB në rreth minus 4% atë vit (FMN). Edhe pse negative, rënia e rritjes ekonomike ishte më pak drastike sesa pritej. PBB pritet të rritet deri në 7% në vitin 2021 dhe të normalizohet në 2022 (3.7%) dhe 2023 (3.6%), sipas parashikimeve të Komisionit Evropian. Kjo panoramë tregon se ka mundësi për të përmirësuar performancën ekonomike dhe për të promovuar punësimin. Politikat aktive të tregut të punës mund të luajnë rol relevant në mbështetje të kësaj tendence pozitive. PZGR do të ndihmojë përmes zbatimit të reformave dhe nismave të parashikuara në të.

TABELA 4. RRITJA REALE VJETORE E PBB ME ÇMIME KONSTANTE KRAHASUAR ME VITIN PARAARDHËS

Viti	%
2016	3,31
2017	3,80
2018	4,02
2019	2,09
2020*	-3,48

Burimi: INSTAT, 2021

Turizmi vendas dhe rajonal, rindërtimi dhe politikat publike ishin arsyet e kësaj performance të përmirësuar. Kështu, shifrat tregojnë se recesioni po kapërcehet dhe PBB pritet të rritet me rreth 8% vitin e fundit. Kjo qëndrueshmëri ekonomike pati një refleks pozitiv në ecurinë e tregut të punës.

Bujqësia mbetet sektor ekonomik i rëndësishëm në Shqipëri (20% e PBB) dhe punëson 36.1% (2020) të fuqisë punëtore. Sektori industrial ka pothuaj të njëjtën relevancë ekonomike, por vetëm me 20.5% të fuqisë punëtore. Në fakt, sektori i shërbimeve punëson 43.4% të fuqisë punëtore, ku turizmi, TIK, bankat dhe sigurimet janë më dinamikët.

Shkalla e papunësisë, edhe pse e lartë krahasuar me vlerat mesatare të BE-së, shënoi performancë të favorshme dhe ulje në periudhën 2017-2021. Kjo vlen sidomos për pjesëmarrjen e fuqisë punëtore që pati ecuri pozitive si për të rinjtë (15-24) ashtu edhe për popullsinë në tërësi (shih tabelën më poshtë).

TABELA 5. PJESËMARRJA E FORCAVE TË PUNËS

	2017	2018	2019	2020	2021
15-24	31,8	35,8	36,7	35,8	36,3
15-64	66,8	68,3	69,6	69,1	69,3

Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2020

Si pjesëmarrja e fuqisë punëtore ashtu edhe rënia e papunësisë kanë qenë më të theksuara ndër të rinjtë, gjë që krijon pritshmëri pozitive për zbatimin e Planit të Garancisë Rinore. Konkretisht, papunësia për popullsinë aktive në tërësi ra me 2.2 pikë përqindje gjatë kësaj periudhe, ndërsa për grupmoshën e të rinjve me 5 pikë përqindjeje. Ecuria pozitive e shkallës së papunësisë korrespondon me ecurinë pozitive edhe të punësimit që në grupmoshën 15 - 24 vjeç ka përparuar nga 21.6% në 2017, në 26.3% në 2020 (pothuajse 4 pikë përqindje); kjo tregon dinamikën pozitive të tregut të punës, që pandemia COVID-19 e ndërpreu në vitin 2020 (shkalla e punësimit u tkurr me 0.4 pikë përqindje në 2019-2020). Norma globale e punësimit (15-64) është rritur nga 57.4% në 60.9% në të njëjtën periudhë. Megjithatë, krahasuar me Bashkimin Evropian, shkalla e punësimit të të rinjve është 5.1% më e ulët në Shqipëri dhe shkalla globale e punësimit (grupmosha 15 - 64 vjeç) është 3.4% më e ulët se në BE.

Pavarësisht këtyre treguesve pozitivë, të rinjtë përballen me sfida të mëdha. E para është shkalla shumë e lartë e inaktivitetit te të rinjtë, që shpjegohet me dekurajimin lidhur me mundësitë e tregut të punës, e kombinuar me informalitetin e lartë (përmendur më lart). Në këtë kontekst, emigracioni shpesh shfaqet si alternativë për të rinjtë, ndërsa kalimi në tregun e punës bëhet dyfish më i vështirë për të rinjtë nga grupet vulnerabël, si ata me aftësi të kufizuara dhe të rinjtë që i përkasin minoriteteve (për shembull romët dhe egjiptianët). Prandaj, tregu i punës në Shqipëri përballet me sfida të rëndësishme që ndikojnë në situatën e të rinjve JAPFP dhe politikat që duhen zbatuar.

Në një vështrim të përgjithshëm, mund të thuhet se ecuria e shkallës së papunësisë tregon një sjellje të favorshme të tregut të punës në vitet e fundit, veçanërisht duke pasur parasysh ndikimin negativ të pandemisë COVID-19 në një pjesë të periudhës së analizuar.

1.2 Argumentimi për zbatimin e Garancisë Rinore (GR)

Shkalla e papunësisë, ndonëse e lartë krahasuar me vlerat mesatare në BE, shënoi ecuri të favorshme dhe u ul me 2.2 pikë përqindje në periudhën2017-2021. Kjo rënie ka qenë më e theksuar ndër të rinjtë. Papunësia ra me 6.5 pikë përqindjeje në grupmoshën 15-29 vjeç në të njëjtën periudhë.

Ecuri pozitive pati edhe shkalla e punësimit të grupmoshës 15 - 24 vjeç. Megjithatë, krahasuar me Bashkimin Evropian, shkalla e punësimit të të rinjve është 5.1% më e ulët në Shqipëri dhe shkalla globale e punësimit (15 - 64) është 3.4% më e ulët se në BE. Prandaj, tregu i punës në Shqipëri përballet me sfida të rëndësishme të cilat ndikojnë në situatën dhe politikat që duhen zbatuar për të rinjtë JAPFP.

Norma e të rinjve JAPFP shënoi rënie me 1.8 përqindje, konkretisht nga 29.7% në 2017, në 27.9% në 2020. Norma e të rinjve JAPFP në vitin 2020 përputhet me pikën më të ulët negative të kurbës së papunësisë në katër vitet e fundit, ndaj pritet që, siç ndodhi me normën e papunësisë, norma JAPFP të ketë një sjellje të favorshme edhe në vitin 2021.

Popullata JAPFP në Shqipëri përbën rreth 28% të popullsisë së re në moshën 15-29 vjeç. Krahasuar me vitin 2017, norma e të rinjve JAPFP ishte e favorshme duke rënë me pothuaj 2 pikë përqindje, nga 29.7% në 27.9%, nisur nga kurba pozitive e shkallës së papunësisë në vitet e fundit.

Nisur nga popullata totale JAPFP në vitin 2020 dhe bazuar në zbërthimin standard që përdoret në raportimet e Garancisë Rinore në nivel Bashkimi Evropian (15-24 dhe 25-29), konstatojmë se mbi 60% e të rinjve JAPFP janë të grupmoshës së re (15-24 vjeç). Në grupmoshën 15-24 vjeç, shpërndarja sipas gjinisë është praktikisht

identike, ku gratë përbëjnë 49% të totalit në këtë grup. Në rastin e grupmoshës 25-29 vjeç, gratë përbëjnë 60% të të rinjve JAPFP.

Analiza e të rinjve JAPFP sipas nivelit arsimor tregon se, në terma absolutë, shumica dërrmuese e tyre nuk kanë më shumë sesa nivel mesatar arsimimi (76% me nivel arsimor të mesëm dhe të ulët). Të rinjtë JAPFP me nivel arsimor të mesëm përbëjnë 31.4% të totalit të të rinjve në këtë grup, ndërsa të rinjtë JAPFP me arsim të lartë përbëjnë 27.1%. Nga ana tjetër, të rinjtë me nivel arsimor të ulët përbëjnë 25% të këtij grupi.

Të rinjtë JAPFP në Shqipëri janë kryesisht inaktivë dhe përbëjnë mbi dy të tretat e totalit ose 65% të grupmoshës 15-29 vjeç. Përqindja e të rinjve inaktivë është edhe më e lartë në grupmoshën 15-24 vjeç. Gratë përbëjnë 60.1% të të gjithë inaktivëve JAPFP në vitin 2020. Arsyet kryesore të inaktivitetit janë: i) nuk kanë marrë asnjë ofertë arsimi dhe trajnimi në katër javët e fundit; ii) kryejnë detyra shtëpiake; dhe iii) dekurajimi drejt tregut të punës. Analiza sipas grupmoshës sinjalizon si dallim kryesor përqindjen relativisht më të lartë të të rinjve inaktivë që presin të futen në sistemin e arsimit apo formimit profesional. Edhe kategoria "inaktivë të tjerë" tregon një peshë relevante.

Shumica e të papunëve JAPFP (64 683) janë meshkuj (58.8%). Të papunët afatgjatë përbëjnë 58.2% të totalit. Nga të rinjtë JAPFP të papunë, vetëm 24 180 (37.4%) e të rinjve JAPFP të papunë) ishin të regjistruar me shërbimin publik të punësimit në vitin 2020.

Shpërndarja rajonale e JAPFP5 tregon diferenca të theksuara. Kështu, mund të dallojmë tre rajone kryesore:

1. **Shqipëria qendrore**, me përqendrim të madh urban në qendër të vendit ku gjenden 51.7% e të rinjve JAPFP dhe përfshin tre qarqe: Tirana (35.1%5), Elbasani (8.9) dhe Durrësi (7.7%);
2. **Shqipëria bregdetare** që përfshin rajonet bregdetare (me përjashtim të Durrësit) ku gjenden 26.9% e të rinjve JAPFP dhe përfshin 4 qarqe: Vlora (4.6%), Fieri (8.1%), Lezha (7.4%) dhe Shkodra (6.8%);
3. **Shqipëria e brendshme** që përfshin pesë qarqet e mbetura ku gjenden 21.5% të të rinjve JAPFP. Kjo kategori përfshin këto qarqe: Pukë (7.6%), Kukës (1.2%), Korçë (6.9%), Gjirokastër (1.4%), Berat (4.4%).

Situata e të rinjve nënvizon dinamikat e dobëta në tregun e punës dhe mungesën e mundësive. Kalimi në tregun e punës është problem i madh për të rinjtë dhe aq më shumë për gratë, të cilat janë nën presionin e nevojës për të kryer punët e shtëpisë. Kështu, statusi JAPFP është problem madhor për të rinjtë me kualifikime të ulëta, por edhe për ata me kualifikime të larta.

Mospërputhja e aftësive bëhet problem i madh në procesin e kalimit në tregun e punës, sepse rëndohet nga fakti se shumica e të rinjve JAPFP nuk kanë asnjë përvojë pune të mëparshme. Në këtë situatë, aftësitë bazike transversale të punësimit nuk kanë asnjë shans të zhvillohen në një kontekst pune që është pengesë shtesë në hyrjen në tregun e punës.

Papunësia afatgjatë rrit riskun e varfërisë dhe përjashtimit social, si edhe favorizon zgjerimin e ekonomisë informale që sjell shumë kosto individuale dhe sociale. Humbja e përfitimeve të mbrojtjes sociale për individët dhe reduktimi i të ardhurave shtetërore përmes kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe taksave të punës, i kufizojnë burimet në mbështetje të politikave publike dhe zhvillimit të qëndrueshëm.

[5] Shifrat për situatën JAPFP në qarqe janë të kufizuara, për shkak të besueshmërisë së ulët të statistikave të ndara.

Shërbimet Publike të Punësimit duhet të afrohen me të rinjtë dhe të forcojnë rolin e tyre ndihmues në zhvillimin e aftësive të punësueshmërisë, përftimin e përvojës në punë dhe gjetjen e mundësive për punë. Që përpjekjet të bëhen më efektive, të rinjtë duhet të krijojnë më shumë besim te shërbimet publike të punësimit dhe të kuptojnë më mirë çfarë ndihme mund të marrin prej këtyre shërbimeve.

Përballimi i këtyre sfidave kërkon përqasje ndërsektoriale të aftë të forcojë përgjigjet publike në fusha të ndryshme. Në këtë drejtim, nevojitet hartimi dhe koordinimi i politikave për rininë, arsimin, punësimin dhe ato sociale, me synimin që të eliminohen pengesat dhe të krijohen mundësi që të rinjtë të hyjnë në tregun e punës dhe të kenë zhvillim të suksesshëm profesional.

Sfida kryesore dhe e vazhdueshme që GR duhet të adresojë është identifikimi i të rinjve JAPFP, njohja e veçorive dhe regjistrimi i tyre në sistemin publik. Gjithashtu, duhet që të rinjtë të aktivizohen, në mënyrë që të jenë të gatshëm dhe të motivuar për t'u regjistruar në instrumentet e ngritura, si në fazën e përgatitjes ashtu edhe në fazën e ofertave të GR. Në fund, suksesi i strategjisë kërkon që disa politika dhe instrumente ekzistuese të modifikohen për t'u bërë më efektive, si edhe të krijohen politika/instrumente të reja që adresojnë diversitetin e sfidave. Ky është fokusi i planit të zbatimit të GR të përshkruar më lart.

1.3 Qeverisja

Organet qeverisëse të Garancisë Rinore në Shqipëri synojnë të garantojnë hapësirën e nevojshme për pjesëmarrjen e strukturave përkatëse në koordinimin dhe zbatimin e saj, si edhe për zbatimin dhe miratimin e një organizimi të thjeshtë dhe të lexueshëm që integron dimensionet strategjike, ekzekutive dhe operacionale për të krijuar kushtet për koordinim, menaxhim dhe zbatim të Planit.

Modeli qeverisës bazohet në këto orientime:

i) Forcimi i praktikave bashkëpunuese dhe rritja e kontributit të secilit pjesëtar;

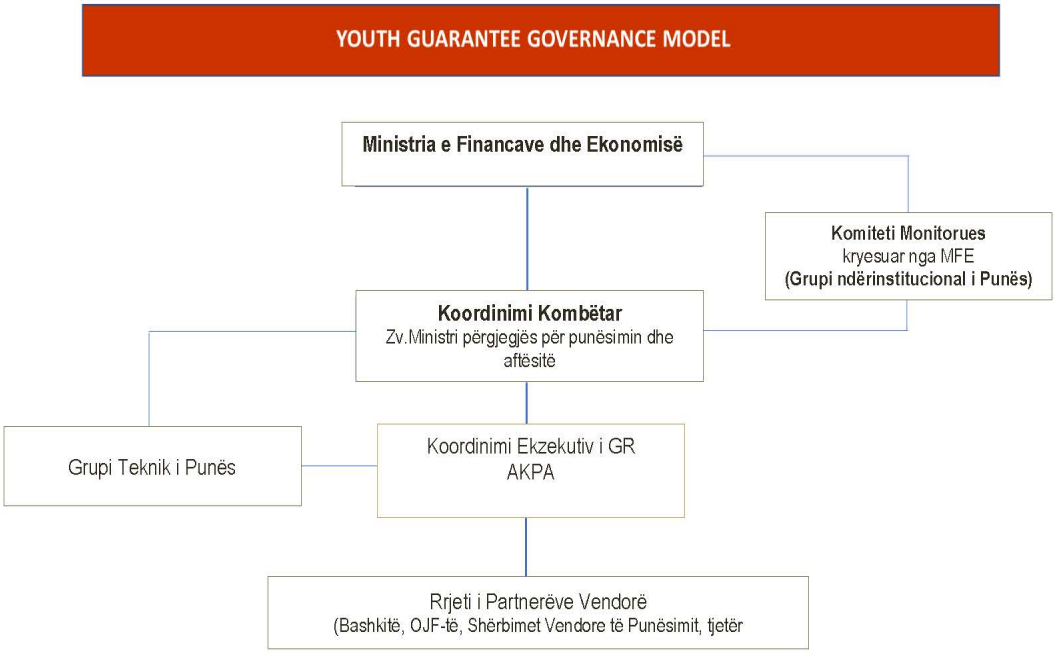
ii) Forcimi i dimensionit ndërsektorial të politikave rinore dhe pasqyrimi i tij në strategjisë e qeverisjes.

iii) Marrja e masave që janë afër territoreve dhe përfituesve të programit.

iv) Përshtatja e propozimeve sipas kontekstit strategjik të koordinimit në nivel evropian (Komisioni Evropian).

Kuadri institucional paraqitet në figurën më poshtë.

Figura 6. Modeli Qeverisës i Garancisë Rinore



Modeli qeverisës i propozuar nga PZGR është nën koordinimin e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE) si institucioni përgjegjës për politikat e punësimit dhe formimit profesional. MFE koordinon një grup të gjerë institucionesh nga fusha e punësimit, formimit profesional, arsimit si dhe rinisë. Modalitetet e zbatimit do të përfshijnë pjesëmarrjen e palëve shumënivelëshe siç janë bashkitë, dhe do të mobilizojnë kontributin e fuqishëm të OJF-ve, kryesisht ato që mbështetin të rinjtë (sidomos të rinjtë në situata vulnerabël). Gjithashtu, për organizimin institucional, PZGR parashikon funksionimin e një platforme koordinimi dhe monitorimi (Komiteti Monitorues) që garanton integrimin e politikave në sektorë të ndryshëm.

Nga pikëpamja institucionale, ky model bën dallim mes niveleve të koordinimit të përgjithshëm të planit si dhe menaxhimit ekzekutiv. Funksioni i menaxhimit ekzekutiv do të përcaktojë partnerët strategjikë për zbatimin e planit – konkretisht, partnerët përgjegjës për zbatimin e masave të politikave.

Koordinimi i përgjithshëm i Garancisë Rinore është përgjegjësi e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, ndërsa Koordinatori Kombëtar është zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë. Koordinatori Kombëtar do të jetë përgjegjës për monitorimin dhe raportimin pranë Kryeministrit dhe Komisionit Evropian lidhur me ecurinë e reformave dhe ndërhyrjeve për Garancinë Rinore, për mbledhjen dhe administrimin e të dhënave, për sistemin e monitorimit dhe vlerësimit, për organizimin e mbledhjeve të grupit ndërinstitucional dhe teknik të punës, si dhe për zgjidhjen e problematikave që mund të hasen gjatë përgatitjes dhe zbatimit të skemës së Garancisë Rinore.

Detyrat kryesore të Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore janë:

- Garanton qartësinë në nivelin e përgjegjësisë politike dhe ndjek zbatimin e udhëzimeve të marra.
- Koordinon hartimin e Raporteve Vjetore të Aktivitetit dhe Planit të Monitorimit.

- Garanton përfaqësimin në forumet e përfaqësimit dhe koordinimit në nivel evropian.
- Garanton respektimin e detyrimeve për raportimin e të dhënave në kontekstin e monitorimit të zbatimit të Planit.
- Koordinon me Drejtorin e Përgjithshëm menaxhimin dhe zbatimit operacional të Planit.

Koordinimi Ekzekutiv i Planit të Garancisë Rinore merret përsipër nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA) dhe Koordinatori Ekzekutiv i Planit është vetë Drejtori i kësaj agjencie. Koordinatori Kombëtar është përgjegjës për menaxhimin e planit dhe koordinimin e zbatimit të instrumenteve të përcaktuara në të. Detyrat kryesore të Drejtorit Ekzekutiv të Garancisë Rinore janë:

- Menaxhon masat e politikave që janë në sferën e përgjegjësisë së vet.
- Harton Planin Vjetor të Aktivitetit dhe Raportin e Monitorimit.
- Garanton përcaktimin e treguesve të monitorimit, si edhe organizon raportimin në nivel monitorimi kombëtar dhe evropian.
- Koordinon rrjetin e partnerëve të GR lidhur me qartësimin e strategjive/veprimeve që përmban Plani dhe mbledhjen e informacionit përkatës për monitorimin.
- Garanton kushtet logjistike për funksionimin e Komitetit Monitorues të Planit.
- Koordinon dhe organizon strategjitë e komunikimit për Planin e Garancisë Rinore.

Seksioni "Mobilizimi i partneriteteve" paraqet platformat e pjesëmarrjes dhe si aktivizohen ato në kuadrin qeverisës të PZGR.

2. Zbatimi i Garancisë Rinore

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore për Shqipërinë është fort i harmonizuar me Shtyllën Evropiane për Të Drejtat Sociale që synon të japë kontribut të fuqishëm në promovimin e një shoqërie më përfshirëse dhe të drejtë. Në këtë kuptim, Plani mban parasysh parimet e Shtyllës Sociale Evropiane, konkretisht ato që lidhen me mundësitë e barabarta për aksesin në tregun e punës. Parimet e mundësive të barabarta dhe barazisë gjinore, arsimimit dhe të nxënit për të gjithë jetën, bashkë me promovimin e punësimit, janë të pasqyruara gjerësisht në grupin e reformave dhe parimeve që formësojnë PZGR të Shqipërisë.

Hartimi i PZGR mban parasysh edhe prioritetet strategjike të shprehura qartë në Rekomandimin e Këshillit të 30 tetorit 2020 "Ura drejt Punës – Përforcimi i Garancisë Rinore" dhe udhëzimet e tij për organizimin e skemës së garancisë rinore. Diversiteti i realitetit JAPFP që nënvizohet në këtë Rekomandim të Këshillit vlen edhe për Shqipërinë, si dhe është kuadri kryesor për të analizuar reformat dhe nismat e propozuara.

Modeli qeverisës i PZGR është nën koordinimin e ministrisë përgjegjëse për politikat e punësimit dhe formimit profesional – Ministria e Financave dhe Ekonomisë – dhe koordinon një numër të madh institucionesh në fushën e punësimit, formimit profesional, arsimit dhe rinisë. Modalitetet e zbatimit janë të hapura për pjesëmarrjen e aktorëve shumënivelësh, si bashkitë, dhe mobilizon kontributin e fuqishëm të OJF-ve, sidomos të atyre që merren me rininë. Gjithashtu, modalitetet institucionale parashikojnë funksionimin e një platforme koordinimi dhe monitorimi (Komiteti i Monitorimit) që siguron integrimin e politikave sektoriale të ndryshme.

Afati i PZGR ka tre hapa kryesorë: i) hapi i parë është në proces dhe do të rezultojë në miratimin e skemës së Garancisë Rinore në Shqipëri; ii) hapi i dytë është faza pilot që zgjat deri në fund të vitit 2023 dhe mundëson

konsolidimin dhe përshtatjen e planit dhe të kapaciteteve institucionale; iii) pas fazës pilot, plani nis zbatimin normal për një periudhë 3-vjeçare (fundi i vitit 2026). Në vitin 2027, që është edhe viti i fundit i Instrumentit të Asistencës së Para-anëtarësimit (IPA III), do të realizohet një vlerësim global i planit të zbatimit që mundëson identifikimin e rezultateve/produkteve kryesore të arritura dhe rishikimin e tij.

2.1 Fazat

Reformat dhe nismat e propozuara nga PZGR organizohen sipas natyrës së tyre në katër faza që strukturojnë planin. Më poshtë renditen fushat kryesore të ndërhyrjes që propozohen në secilën fazë.

Faza e hartëzimit përmbledh reformat dhe nismat që synojnë të kemi një panoramë më të mirë dhe sistematike të të rinjve JAPFP, si edhe zbatimin e nismave të ndërhyrjes s hershme për të parandaluar rënien e të rinjve në situatën JAPFP. Fokusi është që të kemi njohuri më të mira për JAPFP me qëllim që të hartohen politika më të mira dhe masa më efektive. Meqë nuk i referohet specifikisht ndonjë faze të skemës së Garancisë Rinore, ndërhyrja e hershme është përfshirë në këtë seksion sepse ndodh përpara [fazave të] ndërhyrjes të GR dhe përfiton nga informacioni/njohuritë më të mira që do përftohen nga masat e fazës së hartëzimit.

Reformat e planifikuara adresojnë nevojën për të pasur të dhëna më të gjera që mundësojnë karakterizim më sistematik dhe të thelluar të të rinjve JAPFP në Shqipëri. Prandaj, ky dimension i planit përfshin reformimin e strategjisë së mbledhjes së informacion, me qëllim që të garantohet rregullsia dhe sistematizimi i informacionit.

Nismat e parashikuara promovojnë përgatitjen sistematike të raporteve analitike dhe statistika me informacion shtesë të mbledhur përmes një platforme për regjistrimin vullnetar të të rinjve JAPFP. Gjithashtu, parashikohet një përqasje e integruar bazuara në metodologji të pilotuara për të parandaluar braktisjen e shkollës para përfundimit të arsimit dytësor dhe rënien e nxënësve në statusin JAPFP.

Faza e komunikimit i jep prioritet dimensionit vendor me qëllim gjetjen dhe regjistrimin e të rinjve inaktivë JAPFP. Kjo detyrë është thelbësore për suksesin afatgjatë të PZGR në Shqipëri. Një element i rëndësishëm i reformës është konstituimi dhe aktivizimi i rrjeteve vendore të bashkëpunimit me përfshirjen e partnerëve të rinj, në kuadrin e zbatimit të politikave të punësimit dhe formimit profesional.

Ky zotim synon të adresojë inaktivitetin e lartë të grupmoshës 15-29 vjeç dhe për ta realizuar këtë duhen veprime nga institucionet afër të rinjve, pra, nga bashkitë dhe OJF-të. Gjithashtu, duhen reforma që synojnë forcimin e kapaciteteve dhe strategji financimi për rrjetet vendore.

Nismat kombinojnë përqasjen kombëtare me funksionimin e rrjeteve vendore, përmes një platforme dixhitale që integron këto dy nivele.

Reformat dhe nismat e fazës së komunikimit janë në harmoni të fortë me çfarë parashikohet në politikat e rinisë, por që ende nuk janë zbatuar. Për shembull, konsolidimi i këshillave vendorë të rinisë në kuadrin e zbatimit të politikave të punësimit dhe formimit profesional, si edhe ngritja e mjeteve të komunikimit *online,* sepse janë më efektive për këtë kategori të synuar.

Kjo fazë përfshin hartimin e një strategjie komunikimi që synon të mbështetë PZGR. Edhe pse është një instrument transversal që mbështet zbatimin e Planit dhe jo një instrument komunikimi më vete, prapë jep kontribut relevant për të arritur te të rinjtë. Strategjia e komunikimit u drejtohet tre grupeve të ndryshme

(publikut të gjerë, të rinjve 15-29 vjeç dhe profesionistëve në sektorin e arsimit dhe punësimit) dhe ka disa synime. Kjo strategji dhe plani i komunikimit paraqiten më hollësisht në një tjetër dokument specifik adresuar për të mbështetur zhvillimin e strategjisë së komunikimit PZGR (i zhvilluar gjithashtu në kuadër të projektit SREPVET).

Në **fazën përgatitore**, reformat synojnë zbatim më të mirë të masave përgatitore dhe ofertave të PZGR. Prandaj, theks i veçantë i vihet forcimit të kapaciteteve për zbatimi e ofertave, këshillimit dhe orientimit që t'u përgjigjen më mirë pritshmërive dhe nevojave individuale. Në fakt, përpjekjet për aktivizimin e të rinjve JAPFP duhet të plotësohen me përgjigje të shënjestruara. Ky është fokusi i fazës përgatitore.

Pranohet gjerësisht se orientimi dhe këshillimi (shkollë dhe profesionale) në kontekstin e zbatimit të politikave të punësimit dhe AFP janë një boshllëk transversal në lëmin e politikave, përfshirë këtu nivelet e ndryshme AFP. Rëndësia e arritjes së këtij dimensioni të reformë (orientim dhe këshillim) dështmohet nga të rinjtë në platforma të ndryshme si dhe nga konsultimet e mbajtura. Gjithashtu, duhet të kemi parasysh se përpjekjet e aktivizimit në fazat e mëparshme përforcohen nga efektiviteti i strategjive të këshillimit dhe orientimit.

Reformat në këtë fazë promovohen edhe nga zhvillimet/rregullimet në strukturën e AKPA-s dhe nga forcimi i kapaciteteve të subjekteve (agjencive publike dhe palëve private) që përfshihen në zbatimin e saj, të cilëve u mungon përvoja e mëparshme dhe burimet njerëzore.

Nismat do të miratojnë instrumentet që materializojnë reformat e parashikuara.

Fazave e ofertave është faza e fundit e strategjisë së zbatimit të Garancisë Rinore, që bën bashkë programet kryesore për të mbështetur të rinjtë që rihyjnë në arsim dhe formim profesional, apo që bëjnë kalimin në punësim. Në fushën e politikave të punësimit, fokusi kryesor është forcimi dhe konsolidimi i instrumenteve të politikave të miratuara së fundmi, duke favorizuar zbatimin e tyre për grupin e synuar të Garancisë Rinore përmes përmirësimit të procedurave të miratuara dhe fuqizimit të aktorëve. Në fakt, prioriteti duhet të jetë te konsolidimi i masave të miratuara së fundmi dhe ende në proces afirmimi. Garancia Rinore është kuadri ideal për të arritur këtë synim. Në fushën e arsimit dhe formimit profesional, fokusi merr një profil novator. Në këtë drejtim bëhet diversifikimi i strategjive AFP fillestar dhe të vazhduar dhe krijimi i sistemit të nxënies në punë; qëllimi është që të forcohen lidhjet me biznesin dhe të plotësohet kërkesa për kualifikime që ka tregu i punës.

Reformimi i ofertave AFP dhe promovimi i fleksibilitetit dhe diversifikimit të AFP është një nga zhvillimet kryesore të kësaj faze. Kjo lidhet ngushtë – siç përmendet më lart në këtë plan – me zbatimin e Deklaratës së Osnabrukut dhe Strategjinë e Aftësive të rinovuar. Për t'iu përgjigjur më mirë diversitetit të të rinjve JAPFP, duhet përmirësuar portofoli i ofertave dhe të vlerësohet efektiviteti i tyre. Zbatimi i një programi paraprak për nxënien në punë e adreson këtë synim, ashtu si edhe ofertën në formim profesional të vazhduar. Prandaj, reforma në fazën e ofertave është thelbësore për të pasur masa të plota dhe për të adresuar diversitetin e të rinjve JAPFP.

Nismat do të përballen me sfida të mëdha që duhen kapërcyer gradualisht. Në fakt, përgatitja e ofertave që janë vazhdimisht në zhvillim, përshtatje dhe vlerësim kërkon kohë dhe burime.

Përveç katër fazave të Garancisë Rinore, zbatimi i saj kërkon edhe monitorim të Planit për të parë fazën e aktivizimit, hyrjet dhe daljet dhe Garancia Rinore. Monitorimi ka rëndësi themelore, për shkak të nevojës për

të vlerësuar impaktin e skemës në aspektin e procedurave (dhënia e shërbimeve dhe ofertave), si dhe impaktin e masave të ndërmarra. Pra, monitorimi pas 4 fazave është adresuar në këtë dokument.

Gjithashtu, plani përfshin nisma parandaluese, si p.sh. ndërhyrje të hershme për të parandaluar të rinjtë që të bëhen JAPFP duke synuar uljen e braktisjes së hershme të shkollës. Meqë këto nisma janë ndërhyrje në fazë të hershme (përpara hyrjes së të rinjve në skemën GR), at janë përfshirë në fazën fillestare të planit. Alternativa e përfshirjes së ndërhyrjeve të hershme në fazën e hartëzimit bazohet në faktin se ato synojnë të parandalojnë braktisjen e hershme të shkollës nisur nga rezultatet e arritura nga projektet pilot. Faza e hartëzimit përfshin edhe një program mbështetjeje specifik për nxënësit me vështirësi të nxëni. Kjo metodikë parandaluese duhet të realizohet përpara komunikimit, shërbimeve dhe ofertave.

2.1.1 Hartëzimi

Ky seksion i planit evidentohen strategjitë që mundësojnë **njohuri të përditësuara për popullatën JAPFP** në mbarë vendin, përfshirë karakteristikat kryesore të kësaj kategorie dhe shërbimet aktuale posaçërisht për ta. Qëllimi i masave që do të hartohen në këtë komponent është të ngrihet një sistem afatgjatë dhe i besueshëm për karakterizimin e popullatës JAPFP, që do të mundësojë rregullim dhe përditësim të vazhdueshëm të masave (politikave) që zbatohen në kuadrin e Garancisë Rinore.

Të dhënat e INSTAT-it theksojnë qartë nevojën për të pasur karakterizim periodik dhe të përditësuar të të rinjve JAPFP në Shqipëri. Në fakt, analizë e këtij raporti mbështetet pothuaj plotësisht në të dhënat e Anketës së përvitshme të Forcave të Punës. Megjithatë, disa përmirësime mund të nevojiten për karakterizim më të thellë dhe më të mirë të të rinjve JAPFP. Për këtë qëllim, propozohet që një modul statistikor autonom të përgatitet dhe të integrohet në anketën që kryen INSTAT. Moduli do të përmbajë disa variabla shtesë që ndihmojnë në karakterizimin e popullatës JAPFP. Gjithashtu, mbledhja e të dhënave për monitorimin e strategjisë së komunikimit kërkon zhvillime të reja në mbledhjen dhe analizën e të dhënave.

Përveç përdorimit të këtyre sistemeve informatike të centralizuara, hartëzimi do të përfitonte shumë nga një sistem komplementar për regjistrimin e të rinjve JAPFP të identifikuar gjatë strategjive të komunikimit. Ky sistem do të sjellë informacion më të hollësishëm mbi kushtet ekonomike dhe sociale dhe udhët arsimore që ndjekin të rinjtë JAPFP. Kështu, informacioni i mbledhur në fazën e regjistrimit do të ketë përdorim të dyfishtë: i) mbështet strategjinë e aktivizimit përmes regjistrimit paraprak dhe karakterizimit të të rinjve, duke orientuar referimin e tyre te fazat e përgatitjes dhe përgjigjes; ii) jep informacion komplementar mbi zhvillimet dhe përditësimet e profileve të të rinjve JAPFP, që është shumë i dobishëm për të hartuar politika dhe përgjigje më të mira.

Strategjia Kombëtare për Rininë 2022-2029 planifikon **zhvillimin e një platforme informatike** që do të jetë holistike dhe do të japë informacion të larmishëm mbi të rinjtë, si p.sh.: mundësitë për punësim, formimi profesional, bursat, projekt-propozimet, skemat e granteve, programet e shkëmbimit, këshillimi online për karrierë, praktikat profesionale, nxënia në punë, etj. Është e rëndësishme të garantohet ndërlidhja e platformave të punësimit që administron AKPA dhe AKR me ato të paléve të tjera interesit.

Përveç kësaj, është shumë e rëndësishme që **sistemi informatik dhe baza e të dhënave të AKPA-s të modifikohet** me opsione që mbështetin regjistrimin e të rinjve JAPFP dhe thellojnë karakterizimin e të papunëve të regjistruar në skemën GR.

Vlerësimi paraprak i sistemeve informatike që nevojiten paraqitet në seksionin 2.2.2.

Faza e hartëzimit është e lidhur ngushtë me fazën e komunikimit.

Braktisja e hershme e shkollës, sidomos nga shkolla e mesme, është problematikë në sistemin arsimor, prandaj u ngritën programe kohët e fundit për ta parandaluar këtë tendencë6. Një shembull i këtyre përpjekjeve është programi "Qëndro" nga UNICEF dhe Ambasada Italiane. Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët është pjesë e grupit të punës dhe në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit do të miratohen masa specifike në Strategjinë për Rininë për identifikimin dhe parandalimin e braktisjes së hershme të shkollës. Përqasja që ndjek PZGR do të plotësojë dhe thellojë këto përpjekje.

Ndërhyrja e hershme duhet të jetë sistematike për të qenë efektive, si edhe me relevancë të lartë për të parandaluar të rinjtë që të bëhen JAPFP. Prandaj, PZGR duhet ta adresojë këtë problem dhe të propozojë masa që gradualisht zhvillojnë kapacitetet në sistemin AFP.

Masat e propozuara të ndërhyrjes së hershme për të rinjtë në rrezik që të bëhen JAPFP identifikohen në mënyrë të koordinuar. Kjo është në thelb një metodikë parandaluese që bazohet në konsolidimin e sistemeve monitoruese brenda sistemeve AFP. Kjo metodikë duhet të ketë prani vendore që mundëson arritjen te të rinjtë në rrezik që të bëhen JAPFP në mbarë territorin. Ky risk shfaqet dy herë: i) kur të rinjtë janë ende në shkollë; ii) kur ata janë në procesin e kalimit nga shkolla në tregun e punës.

Risku i parë kërkon sisteme gjurmimi në arsimin bazë dhe të mesëm, me qëllim që t'i paraprijë braktisjes së shkollës (vështirësi në të nxënë; nevoja ekonomike, të rinj të pafavorizuar) dhe masa për ta parandaluar. Këto masa mund të japin mbështetje mësimore për nxënësit me vështirësi nxënieje apo ekonomike, ose mbështetje sociale për ata që hasin vështirësi në frekuentimin e shkollës. Sipas të dhënave në dispozicion, kjo metodikë po eksperimentohet me një projekt pilot që ofron një model ndërhyrjeje kundër braktisjes së hershme të shkollës (projekti "Qëndro" i UNICEF). Modeli është një sistem paralajmërimi i hershëm që synon të identifikojë nxënësit në rrezik braktisjeje, bazuar në vlerësimin e disa treguesve që rezulton në *flamurë të kuq*. Modeli i paralajmërimit të hershëm i mbështet këta nxënës të qëndrojnë në shkollë, përmes strategjive dhe ndërhyrjeve që plotësojnë nevojat specifike të tyre. Funksionimi i këtij sistemi kërkon zhvillimin e kapaciteteve në shkolla për zbatimin e metodologjisë dhe koordinim më të mirë mes shkollës dhe shërbimeve sociale. Gjithashtu, sistemi duhet të vihet në zbatim gradualisht dhe duhet të përfshijë ministritë përgjegjëse për arsimin dhe sigurimet shoqërore. Edhe bashkitë mund të jenë partnerë relevantë në këtë fushë të ndërhyrjes.

Tre zhvillime kryesore mund të nënvizohen:

- Vlerësimi i (riskut) rrezikut të ngeljes dhe braktisjes së shkollës së mesme, që nënkupton ngritjen e një sistemi monitorimi për rezultatet/notat dhe variabla të tjera që përcaktojnë performancën shkollore. Krah saj, duhet të hartohen dhe të zbatohen programe nxënieje që ndihmojnë dhe mbështesin nxënësit e rrezikuar.
- Zbatimi i masave të mbështetjes sociale për të reduktuar pengesat në aksesin në sistemin AFP. Ky zhvillim duhet të ndërlidhet me pikën më lart, sepse këto probleme janë të ndërlidhura në shumë raste.

- Ngritja graduale e një sistemi monitorimi të tendencave të tregut, duke filluar me analizën e përqindjeve të punësimit (punësueshmërisë) të nxënësve të arsimit dytësor të lartë, pas-dytësor dhe të lartë.

Nisur nga objektivat në këtë fushë të ndërhyrjes, projektet pilot duket se janë strategjia më e mirë për të filluar zbatimin progresiv. Projektet pilot do të testojnë metodologjinë e paralajmërimit të hershëm, për të parë nëse instrumentet ekzistuese janë efektivë për të plotësuar nevojat e veçanta të nxënësve të rrezikuar. Kjo do të mundësojë parametrizimin e procedurave dhe instrumenteve, me qëllim përshkallëzimin gradual të ndërhyrjes në sistemin arsimor. Konfigurimi specifik i projekteve pilot do të diskutohet dhe përvijohet nga Grupi i Ekspertëve. Afati për përgatitjen e projekteve pilot duhet të jetë i shkurtër, meqë ekziston një model i testuar dhe do të artikulohet në vetë pilotimin PZGR. Partnerët zbatues thelbësorë do të jenë Ministria e Arsimit, shkollat, bashkitë dhe OJF-të.

Analiza e nevojave për kualifikime përfshihet në këtë fazë, sepse lidhet ngushtë me gjenerimin dhe analizën e të dhënave, si edhe mundëson orientim të zbatimit të Garancisë Rinore. Kjo analizë evidenton aftësitë dhe kualifikimet afatmesme në tregun e punës. Duke ditur këtë informacion, oferta e formimit profesional mund të sinkronizohet më mirë; për më tepër, ky informacion është i dobishëm për të mbështetur këshillimin dhe orientimin për karrierë, si dhe për të rafinuar masat.

Sistemi i analizës do të ndërtohet duke konsoliduar zhvillimet aktuale të AKPA. Me fjalë të tjera, do të përforcojë analizën e tregut rajonal të punës (një projekt pilot është realizuar tashmë në Elbasan) si dhe observatorin e tregut të punës. Ky i fundit do të ndërtohet mbi të dhënat aktuale administrative dhe anketore, si edhe mbi të dhënat makro që mundësojnë panoramën e zhvillimeve makro në tregun e punës dhe në sektorë të ndryshëm të ekonomisë. Në këtë mënyrë, sistemi do të ndërthurë të dhënat e tregut të punës në nivel kombëtar, me të dhënat në nivel rajonal që pikasin tendencat rajonale/vendore sipas profilit/specializimit prodhues të secilit rajon.

TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURMIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Reformat e planifikuara						
Futja e treguesve shtesë në AFP për karakterizim më të mirë të të rinjve JAPFP	Karakterizim i hollësishëm dhe periodik i të rinjve JAPFP, përfshi variabla që mundësojnë ndërhyrje të hershme të përshtatur sipas karakteristikave individuale të secilit të ri.	Kampion statistikisht përfaqësues i popullsisë 15-29 vjeç.	Kombëtar	INSTAT	Identifikimi i treguesve të munguar gjatë 2023. Futja e tyre në AFP si piloti në 2023. Anketë periodike në 2024.	Kosto direkte e pavlerwsuar
Ngritja e një sistemi për të vlerësuar tendencat e tregut të punës (1) (I referohet zhvillimit të sistemit, prandaj është prezantuar si reformë)	Të orientohen nxënësit në AFP dhe arsim të lartë, si edhe të përcaktohen kualifikimet që ofrohen në këto nivele arsimore.	Të rinjtë në arsim dytësor. Oferta AFP dhe FP.	Kombëtar	MEF AKPA/AKAFPK	Reformë afatmesme Metodologjia dhe instrumentet kryesore hartohen gjatë 2023.	135.000 €
Vlerësimi përmbledhës i sistemit të informacionit të AKPA (PES)	Mbështetje në planifikimin e miratimit të treguesve EMCO dhe monitorimin dhe vlerësimin e YG. Strukturimi i në një udhëzuesimetodologjik specifik për të mbështetur zbatimin e YG.	Qeverisja e GR. Të rinjtë në arsimin e mesëm. Oferta e AFP dhe FP.	Kombëtar	MEF Reforma afatshkurtër e AKPA	Vlerësimi përmbledhës dhe metodologjia që do të zhvillohet gjatë fazës pilot (2023)	15.000 €
Nismat e planifikuara						
Përgatitja e një vlerësimi vjetor të profileve JAPFP në Shqipëri	Të përditësohet periodikisht karakterizimi i të rinjve bazuar në treguesit që do të integrohen në modulin statistikor në AFP.	Kampion statistikisht përfaqësues i popullsisë 15-29 vjeç.	Kombëtar	INSTAT	Nga T1 2023 si projekt pilot referuar të dhënave nga anketa 2022. Anketë periodike që nga 2024.	37.500 €
Përdorimi i sistemit të hapur të regjistrimit paraprak JAPFP – Portali GR - që do të përgatitet në fazën e komunikimit, që të mbledhë informacion vullnetar shtesë për të rinjtë JAPFP.	Qëllimi është të mblidhet informacion shtesë për të njohur më mirë popullsinë JAPFP. Shumica e këtij informacioni nuk mblidhet nga AFP (p.sh. udhët individualë në shkollë dhe tregun e punës; preferencat për ofertat;	Popullsia JAPFP 15 – 29 vjeç.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gjatë 2023, përgatitja e platformës informatike (faqe interneti me databazë). Platforma pilotohet në T2 të	168.750 €

TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURMIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Do të bazohet në një portal online të dedikuar për Garancinë Rinore. Sistemi i regjistrimit paraprak duhet të integrohet në platformën JAPFP. Kjo nismë mund të integrohet në databazën e parashikuar nga Ligji i Rinisë që, sipas MSRK, po ndërtohet.	aftësitë transversale relevante që mungojnë). Ky objektiv do të mbështetet nga Sistemi i Regjistrimit Paraprak të të rinjve JAPFP të identifikuar nga partnerët vendorë të përfshirë në strategjinë e komunikimit. Ky portal është instrument i strategjisë së komunikimit, i identifikuar në atë fazë. Në fakt, përveç identifikimit të të rinjve, sistemi informatik mund të mbledhë informacion shtesë mbi veçoritë social-ekonomike dhe formimin arsimor të të rinjve JAPFP, duke mundësuar harmonizim më të mirë të shërbimeve dhe përgjigjeve në kuadrin e Garancisë Rinore në një fazë të mëvonshme.			Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	2023. Funksion periodik nga 2024.	
Përshkallëzimi i Sistemit të Paralajmërimit të Hershëm të pilotuar, që është testuar tashmë. Ky sistem monitorimi vlerëson rrezikun e ngeljes dhe braktisjes së shkollës pas arsimit të detyrueshëm. (2) Përshkallëzimi ka dy faza: i) zbatimi i disa projekteve pilot; ii) zgjerimi gradual i mbulimit të sistemit.	Të monitorohen rezultatet shkollore dhe variablat e tjera për të përcaktuar performancën shkollore. Në këtë drejtim, është e rëndësishme të hartohen dhe të zbatohen programe për të ndihmuar nxënësit në rrezik braktisjeje.	Identifikohen nxënësit e dy shkollave: një në zonë urbane dhe një në zonë rurale.	Vendor	MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit ASCAP Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar	Projektet pilot në 2023. Përshkallëzim gradual nga 2024 e në vazhdim. Zbatimi fillon në vitin shkollor 2023-2024	520.000 €
Ofrimi i programeve të nxënies që ndihmojnë nxënësit në rrezik braktisjeje. Programet e nxënies do të testohet nga projektet pilot dhe pas rregullimeve periodike	Të identifikohen lëndët ku ka rezultate më të dobëta dhe braktisje, si dhe të hartohen programe të shkurtra rikuperimi për ta.	Të rinjtë në shkolla të mesme.	Kombëtar	MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit ASCAP	Hartimi i programeve të të nxënit gjatë 2023 në harmoni me projektet pilot. Zbatimi fillon në vitin shkollor 2023-2024	5.075.000 €

TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURMIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
ofrohen në sistem .				Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar		
Vlerësimi i zbatimit të masave të mbështetjes sociale për të reduktuar pengesat në aksesin në sistemin AFP. Të jepen bursa për nxënësit e rrezikuar duke shfrytëzuar fondet që MAS ua jep bashkive.	Të reduktohet risku i braktisjes së hershme të shkollës në arsimin dytësor për shkak të nevojave ekonomike të të rinjve.	Të rinjtë në AFP që përballen me vështirësi /privim ekonomik.	Kombëtar	MFE Agjencia Kombëtare e Punësimit MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit DPAP Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar MSHMS Drejtoritë e Shërbimeve Sociale në Bashki	Gjatë 2023	56.250 €
Përforcimi i këshillimit dhe orientimit në AFP (kryesisht pas arsimit të detyrueshëm)	T'u ofrohen të rinjve JAPFP këshillim mbi nevojat për trajnim dhe orientim për karrierë	Të rinjtë 15-29 të regjistruar në Garancinë Rinore	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Bashkitë OJF-të	Fundi i 2023 dhe përforcim gradual gjatë 2024.	2.250.000 €

TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURMIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Forcim kapacitetesh për orientim për karrierë në arsim. Kjo nismë hartohet me qëllimin që të reduktohet braktisja e hershme e shkollës.	Të përmirësohen shërbimet e orientimit për karrierë dhe të ndihmohen nxënësit që të bëjnë zgjedhje të zgjuara në udhët e nxënies. Orientimi për karrierë është mjet i dobishëm për të parandaluar braktisjen e shkollës. Gjithashtu, rrit pjesëmarrjen në kurset AFP.	Të rinjtë që ndjekin sistemin AFP.	Kombëtar	MFE AKPA dhe AKAPFK MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit DPAP Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar	Gjatë 2023	105.000 €
Pilotimi i zbatimit të integruar të disa mjeteve vlerësimi për të identifikuar nevojat e tregut të punës: kualifikimet që kërkon dhe mundësitë për punë që ofron. (lidhet me reformën më lart dhe lidhet me zbatimin sistematik (që fillon me pilotim) të analizës së tregut të punës. Prandaj këtu paraqitet si nismë.)	Të identifikohen aftësitë dhe kualifikimet që kërkon tregu i punës dhe punësueshmëria e kurseve që ofrohen në arsimin dytësor dhe të lartë.	Mjet global i tregut të punës.	Kombëtar	AKPA dhe AKAPFK	Në 2023, zhvillimi metodologjik. Në 2024, pilotimi për të nisur zbatimin sistematik	180.000 €

(a) Për masa që nuk janë të izoluara (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

(1) Zhvillimi i këtij sistemi sjell kontribut transversal në tërë PZGR. Për shkak të këtij kontributi dhe sepse mundëson hartëzim të dinamikave të tregut të punës, u vendos që të vihej në këtë fazë.
(2) Sistemi i Paralajmërimit të Hershëm të testuar tashmë, përmban pesë hapa:
Hapi 1: Përzgjedhja e treguesve – Hapi i parë është përzgjedhja e treguesve për të identifikuar nxënësit në rrezik braktisjeje të shkollës (në secilën shkollë).
Hapi 2: Identifikimi i nxënësve në rrezik braktisjeje – Pasi përzgjidhen treguesit, mund të identifikohen nxënësit në rrezik braktisjeje të shkollës.

Hapi 3: Vlerësimi i nevojave të nxënësve – Treguesit mundësojnë identifikimin e nxënësve në rrezik largimi dhe ngeljeje në klasë, por personeli shkollor ka nevojë për më shumë informacion që të kuptojë arsyet dhe të ofrojë mbështetjen përkatëse.
Hapi 4: Zbatimi i masave dhe monitorimi – Pas vlerësimit të nevojave, shkollat vendosin dhe zbatojnë masa për parandalimin e braktisjes.
Hapi 5: Vlerësimi dhe nxënia – Nxirren mësime se çfarë funksionon dhe çfarë mund të përmirësohet.

2.1.2 Komunikimi

Komunikimi luan rol thelbësor në PZGR, sepse shumica e JAPFP janë inaktivë. Përveç kësaj, vetëm pothuaj një e treta (28.7%) e të papunëve JAPFP janë të regjistruar me shërbimet e punësimit (ose 10.1% e totalit). Kështu, strategjia e komunikimit është një fazë vendimtare për zbatimin e GR në Shqipëri.

Hartimi i strategjisë së komunikimit kërkon **dimensionin e afërsisë në mbarë territorin**. Kjo afërsi duhet të jetë gjeografike, në kuptimin që të arrijë te të rinjtë, por edhe relacionale, në kuptimin që të përfshijë aktorët me të cilët të rinjtë ndërveprojnë më shumë. Ky është kusht i rëndësishëm që të rinjtë të interesohen për Garancinë Rinore dhe të angazhohen në mekanizmat që propozohen në planin e zbatimit. Mjetet e komunikimit dhe informimit që zbatohen në nivel komuniteti (takime ballë për ballë, seanca informuese në grup, kanale radiofonike vendore, aktivitete të organizatave rinore....) do të luajnë rol thelbësor në krijimin e kësaj afërsie relacionale me të rinjtë JAPFP, në ndërtimin e besimit te GR dhe në gatishmërinë e tyre për t'u angazhuar në shërbimet e ofruara. Gjithashtu, interneti dhe mediat sociale do të japin mbështetje shtesë për të arritur te të rinjtë. Në fund do të jetë kontributi i strategjisë gjithëpërfshirëse të komunikimit.

Propozimet që përbëjnë planin e komunikimit bazohen gjerësisht në krijimin e një dinamike vendore – ku angazhohen OJF, bashki, zyra pune vendore dhe partnerë të tjerë - e aftë të zhvillojë strategjitë e komunikimit dhe informimit me të rinjtë.

Alternativa kryesore për komunikimin në kuadrin e GR në Shqipëri duket se është krijimi i **rrjeteve vendore,** ku partnerët kryesorë mund të jenë bashkitë, organizatat rinore dhe zyrat vendore të punës. Strategjia e komunikimit duhet të kombinojë regjistrimin paraprak[7] të të rinjve JAPFP, informimin mbi programet dhe mundësinë e tregut të punës, sensibilizimin, si edhe përftimin e aftësive bazë të punësueshmërisë. Për të pasur sukses në këto katër fusha ndërhyrjeje, është shumë e rëndësishme të përmirësohet efektiviteti i shërbimeve në fazat pasuese. Meqë ekziston tashmë strategjia për ngritjen e Këshillave Vendorë të Rinisë, përqasja vendore e Planit bazohet në të.

Sipas Ligjit për Rininë, Këshillat Vendorë të Rinisë (KVR) kanë kompetencën që "të vlerësojnë situatën e të rinjve dhe zbatimin e planeve dhe politikave rinore në nivel vendor". Përveç kësaj, i njëjti ligj përcakton se organizatat për të rinjtë "kanë për qëllim mbrojtjen dhe zhvillimin e interesave të të të rinjve dhe që kanë përvojë në zbatimin e programeve me ndikim për të rinjtë". Prandaj, Këshillat Vendorë të Rinisë duket se janë platformë relevante për të bazuar komunikimin, në bashkëpunim me punonjësit rinorë që ekzistojnë tashmë në secilin bashki. Institucionet që bëjnë pjesë në këto këshilla mund të luajnë rol kyç në identifikimin dhe

[7] Regjistrimi paraprak do të thotë hedhja në portalin e Garancisë Rinore të disa të dhënave personale të të rinjve të interesuar të marrin informacion shtesë mbi skemën e Garancisë Rinore ose të kontaktohen nga agjencia ekzekutive e Planit. Kjo nuk korrespondon me regjistrimin në GR, sepse kjo duhet të bëhet në sistemin informatik të AKPA-s. Sidoqoftë, është një mënyrë e dobishme për të formalizuar komunikimin dhe për të sjellë afër skemës të rinj që mund të jenë të interesuar të marrin një përgjigje zyrtare/formale.

kontaktimin e JAPFP-ve në zona të ndryshme të Shqipërisë, d.m.th., në zbatimin e planeve. Gjithashtu, Këshillat Vendorë të Rinisë mund të përcjellin informacionin te Këshilli Kombëtar i Rinisë që është ngritur tashmë dhe shërben si organ këshillues për Ministrinë e Shtetit për Rininë.

Regjistrimi është padyshim parakusht për strategjinë e aktivizimit dhe produkti kryesor i fazës së komunikimit. Siç rezultoi nga analiza e hartëzimit, përqindja e të papunëve JAPFP të regjistruar në bazën e të dhënave të AKPA-s është i ulët, që do të thotë se vetëm një pjesë e vogël e kësaj popullate njihet nga shërbimi publik i punësimit. Çdo ndërhyrje në kuadrin e Garancisë Rinore duhet të paraprihet nga përpjekje "për të sjellë të rinjtë" në sistem.

Zbatimi i strategjisë së komunikimit përballet me sfida të mëdha për sa u përket kapaciteteve institucionale të partnerëve. Kështu, duhen pasur parasysh disa masa mbështetëse kryesore:

- Të hartëzohen (përcaktohen) institucionet vendore – duke pasur parasysh Këshillat Vendorë të Rinisë – që mund të luajnë rol relevant në zbatimin e strategjisë së komunikimit në ndihmë të zyrave vendore të punës.
- Të hartohet një program forcimi kapacitetesh (trajnim i personelit teknik të organizatave të ndryshme) dhe i burimeve metodologjike (udhëzime, burime informacioni, paketa trajnimesh të shkurtra) që u drejtohen të gjithë llojeve të partnerëve.
- Të zbatohet një skemë grant që synon të mbështetë organizatat rinore mbi zhvillimin e rolit të tyre në strategjinë e komunikimit, kryesisht në dhënien e informacionit dhe trajnimeve për rininë.
- Të identifikohet, të zhvillohet dhe të shpërndahet një sistem online për të komunikuar me të rinjve dhe për të regjistruar të dhënat e mbledhura gjatë regjistrimit paraprak.

OJF-të bashkë me organizatat rinore[8] do të luajnë rol qendror në këtë përqasje vendore, por jo vetëm në lidhje me strategjinë e komunikimit. Ato mund të ofrojnë edhe disa shërbime specifike të planifikuara në fazën pasuese të Planit. Kapacitetet e OJF-ve janë të diferencuara, ashtu siç është i diferencuar interesimi i tyre për të qenë pjesë e rrjetit të komunikimit. Prandaj, përfshirja e OJF-ve në PZGR do të kërkojë një proces përzgjedhjeje. Kjo përzgjedhje do t'u lejojë OJF-ve të zgjedhin fushat ku dëshirojnë të ndërhyjnë dhe rrjedhimisht të kenë akses në paketat e forcimit të kapaciteteve që me kompetencat e përforcuara të luajnë rol relevant në zbatimin e Planit.

Procesi i përzgjedhjes do të mbajë parasysh OJF-të që mund të realizojnë tri detyra: 1. Identifikimi dhe regjistrimi i JAPFP; 2. Diagnostikimi fillestar dhe orientimi përmes sistemit; 3. Ofrimi i trajnimeve mbi aftësitë e buta. OJF-të mund të aplikojnë për secilën nga këto detyra individualisht, bazuar në përvojën dhe burimet që kanë. Strategjitë e forcimit të kapaciteteve do të adresojnë kompetencat që duhen në secilën fushë. Detajet se si do të strukturohet dhe zbatohet procesi i përzgjedhjes do të shtjellohen më tej. Duhet pasur parasysh se disa nga aktivitetet për procesin e përzgjedhjes janë pjesë e fazës së shërbimeve, por procesi i përzgjedhjes do të jetë vetëm një.

OJF-të që përzgjidhen për të qenë pjesë e fazave të komunikimit dhe shërbimeve, do të përfitojnë një grant që mbështet aktivitetin e tyre në arritjen e objektivave për të cilat kontraktohen.

[8] Shënim: me OJF nënkuptojnë organizatat për të rinjtë dhe OJF-të me objekt të gjerë ndërhyrjeje, por me ekspertizë në ndërhyrjet që synojnë rininë.

Kjo strategji është plotësisht në linjë me dispozitat e Ligjit për Rininë 75/2019. Në nenin 11, pika 5, parashikohet se organizatat rinore "mund të përfitojnë financime nga organet e pushtetit qendror nëpërmjet fondit grant të dedikuar për rininë, nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, si dhe nga burime të tjera të ligjshme". Ky ligj përcakton edhe kështillat vendorë të rinisë që do të krijohen për të kështilluar në hartimin e politikave dhe programeve që trajtojnë nevojat e rinisë. Këto kështilla mund të angazhohen në dinamizimin e rrjeteve vendore dhe në zbatimin e strategjisë në nivel vendor, përfshirë identifikimin e nevojave për forcim kapacitetesh.

Ligji për Rininë parashikon edhe krijimin e një databaze për të rinjtë që synon "të sigurojë informacion të përditësuar për të rinjtë në vend, si edhe të mbështesë procesin e planifikimit, mbikëqyrjes, administrimit dhe vlerësimit të politikave rinore, në nivel qendror dhe vendor". Databaza do të përmbajë të dhëna për të rinjtë dhe krijimi i saj mund të integrojë nevojat e strategjisë së komunikimit në kuadrin e GR-së. Ky sistem do të lidhet me sistemin informatik të shërbimit të punësimit, që mundëson verifikimin nëse i riu është i regjistruar tashmë, ose nëse duhen plotësuar automatikisht disa fusha të informacionit. Edhe pse sistemi informatik që mbështet menaxhimin e hyrjeve, shërbimeve dhe daljeve nga GR ekziston, prapë duhet të bëhen ndryshime në sistemin informatik të AKPA-s për të reflektuar këtë afatin 4-mujor.

Në këtë drejtim, është e rëndësishme të diskutohet se si ky sistem dhe të dhënat do të integrohen me sistemin i cili do të mbështesë menaxhimin e hyrjeve, shërbimeve dhe daljeve nga GR.

TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Reformat e planifikuara						
Ndryshime ligjore në kuadrin legjislativ (akte nënligjore) për grantet e organizatave rinore.	Të krijohet një mekanizëm granti që financon organizatat rinore që marrin pjesë ne rrjetet vendore të komunikimit. Këto grante duhet të mbështetin organizatat rinore në kryerjen e detyrave të informimit dhe aktivizimit. Mobilizimi dhe	Organizatat rinore	Kombëtar, rajonal e vendor	Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	2022 – 2023, ndryshimet legjislative.	Kosto direkte e pavlerësuar

TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
	koordinimi i organizatave rinore brenda këtij rrjeti duhet të jetë përgjegjësi e organizatë kombëtare të rinisë që duhet të marrë pjesë në zbatimin e mekanizmit të grantit.					
Konsolidimi i rrjetit të Këshillave Vendorë të Rinisë dhe të pajisja e tyre me kapacitetet e nevojshme për të ushtruar kompetencat.	Të vihen në funksion Këshillat Vendore të Rinisë dhe të miratohen aktivitetet e rrjetit vendor të këtyre këshillave.	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Vendor	Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët	Pilotimi i angazhimit të një ose dy Këshillave Vendorë të Rinisë në zhvillimin e strategjisë së komunikimit deri në fund të shtatorit. Gjysma e KVR-ve bëhen funksionale në kontekstin e GR deri në dhjetor 2023. Të tjerët gjatë 2024.	15.000 €.
Nismat e planifikuara						
Fushatë komunikimi kryesisht në mediat sociale (hartuar në kuadrin e Strategjisë së Komunikimit GR)	Për të rinjtë JAPFP, synimet e strategjisë së komunikimit janë kryesisht: • Motivimi që të veprojnë • Bërja e ditur e mundësive • Orientimi përmes sistemit	Të rinjtë	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë AKPA Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	T2 i 2022, përgatitja e planit të komunikimit dhe materialeve Zbatohet gjatë T1 të 2023.	125.000 €
Portali "Për rininë" parashikuar në	Të zhvillohet në mjet	Popullata JAPFP 15 –	Kombëtar	Ministria e Financave dhe	2023, përgatitja e platformës	Kosto e përcaktuar

TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Ligjin për Rininë si strategji kryesore komunikimi online në kuadrin e PZGR. (Portali GR përfshihet edhe në fazën e hartëzimit, përshkruar më lart)	komunikimi online në kontekstin e zbatimit të GR. Të mbështetet strategjia e komunikimit duke dhënë informacion relevant për masat dhe partnerët e përfshirë në GR dhe të lejohet regjistrimi i të rinjve në Program. Portali GR duhet të jetë pjesë thelbësore e strategjisë së komunikimit.	29 vjeç.		Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	informatike (faqe interneti me databazë). Faza pilot në 6 mujorin e parë të 2023. Funksionim i rregullt që nga gjashtëmujori i dytë i 2023.	tashmë në Fazën e Hartëzimit
Trajnim i rrjetit vendor	Të zhvillohen aftësitë dhe burimet e partnerëve vendorë që t'iu mundësohet zbatimi i strategjive të komunikimit. Njohuri për GR, programet e saj, portalin, sistemin e regjistrimit dhe ofrimi i kurseve të shkurtra mbi aftësitë e buta të të rinjve – janë disa prej çështjeve për t'u pasur parasysh.	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Agjencia Kombëtare e Rinisë	T1 i 2023 (Mbështetja e funksionimit të plotë të gjysmës së Këshillave Vendorë të Rinisë në kuadrin e GR në 2024)	47.500 €
Programi i kontratës së komunikimit	Sinjalizimi, regjistrimi dhe informimi i të rinjve JAPFP të	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Fundi i 2023	1.575.000 €

TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
	kontraktohen te aktorët vendorë: bashkitë dhe organizatat rinore			Agjencia Kombëtare e Rinisë		

(a) Për masa që nuk janë të izoluara (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

2.1.3 Përgatitja

Vlerësimi i bërë evidentoi mbingarkesën dhe kufizimet e AKPA-s për të zgjeruar ndjeshëm përgjegjësitë aktuale. Megjithatë, përvoja në vende të tjera ka treguar se SHPP ka zakonisht rol qendror në zbatimin e Garancisë Rinore. Kjo vjen natyrshëm nisur nga grupet e synuara të GR-së. Prandaj, duhen bërë disa zgjedhje për përfshirjen e AKPA-s në zbatimin e planit dhe në ofrimin e shërbimeve. Temat më poshtë sjellin disa alternativa që mund të kenë nevojë të diskutohen:

- Menaxhimi dhe monitorimi i GR-së kërkon një **sistem informatik që gjurmon udhët e të rinjve** para, gjatë dhe jashtë GR-së. Informacioni kryesor që duhet mbledhur është i ngjashëm (ose ka lidhje) me atë që i duhet AKPA-s për të menaxhuar statusin e papunësisë. Nisur nga ky aspekt, alternativa më e mirë është mobilizimi i sistemit informatik të AKPA-s duke integruar risitë e nevojshme. Vlerësimi paraprak tregoi se sistemi i ka veçoritë kryesore për të menaxhuar GR (prapë, duhet të vlerësohet fluksi i punës dhe treguesit duke pasur parasysh treguesit e përbashkët të GR-së). Pikënisja për ta përshtatur sistemin e AKPA-s me nevojat e GR-së është që të krijohet një rubrikë/kutizë ku të shënohen të rinjtë JAPFP. Kjo mundëson monitorimin - përmes treguesve ekzistues - të kronologjisë së të rinjve përgjatë shërbimeve dhe programeve të SHPP-së.
- Informacion më specifik, **këshillim dhe orientim duhet të jepet** gjatë fazës përgatitore. Duke parë burimet e pakta të AKPA-s siç u përmend më lart, disa prej këtyre shërbimeve mund të ofrohen përmes një rrjeti partnerësh ku marrin pjesë zyrat vendore të AKPA-s, bashkitë, shkollat dhe natyrisht organizatat rinore. Përveç orientimit për karrierë, roli i organizatave rinore mund të përfshijë ofrimin e kurseve të nxënies socio-emocionale, profilizim kompetencash (vetëvlerësim të aftësive), nxënie mbi tregun e punës dhe të ardhmen e vendeve të punës, nxënie mbi sistemin arsimor, etj.
- Për të garantuar nivel adekuat të koordinimit dhe cilësisë së shërbimeve, është e nevojshme të investohet në planifikimin e aktiviteteve dhe koordinimin e zbatimit të tyre (AKPA aktualisht harton Plane Individuale Punësimi). Kështu, **AKPA është institucioni koordinator** që do të orientojë dhe mbikëqyrë përgatitjen dhe zbatimin e shërbimeve të tilla. Programet, udhëzimet

metodologjike dhe burimet duhet të zhvillohen, në mënyrë që të garantohet ndërhyrje lineare në të gjithë rrjetin. Faza pilot do të ishte shumë e dobishme për të konsoliduar një metodikë/përqasje të tillë.

- Përgatitja e shërbimeve më lart do të përfitonte nga **krijimi i një platforme** në gjendje që të arrijë te të rinjtë. Kjo platformë ofron informacion bazë dhe mundëson vetëregjistrim. Është e qartë që kjo databazë duhet të lidhet me sistemin kryesor informatik për të menaxhuar GR-në (nga AKPA). Integrimi i saj me databazën e AKPA-s shihet si objektiv afatmesëm.
- Për të shmangur mbivendosjen e sistemeve, **Portali do të lidhet me sistemin informatik të AKPA-s**, duke mundësuar transferimin e të dhënave mes tyre. Në këtë mënyrë, të dhënat e kontaktit të regjistruara në Portalin GR mund të fillojnë procesin e krijimit të një skedari/rekordi personal në databazën e AKPA-s. Gjithsesi, regjistrimi zyrtar i të rinjve JAPFP dhe vlerësimi i statusit të tyre do të bëhet ekskluzivisht në sistemin informatik të AKPA-s.
- **Ndihmesa në kërkimin e punës** është gjithashtu pjesë e shërbimeve në fazën përgatitore.
- Edhe ofrimi i **programeve specifike të trajnimit** është shërbim relevant i kësaj faze. Trajnimet duhet të jenë në fusha të rëndësishme si aftësitë e buta, aftësitë dixhitale, etj., të cilat zgjidhen pas një analize të thellë të të rinjve JAPFP në Shqipëri. Për të ofruar këto trajnime afatshkurtra, duhet të mobilizohet rrjeti i ofruesve të formimit profesional.

Së fundmi, mbi 1,200 të rinj dhe fëmijë u konsultuan përmes një procesi pjesëmarrës lidhur me sfidat që hasin në jetën e përditshme, duke bërë të mundur të dëgjohet zëri i secilit dhe duke reflektuar komentet e tyre në strategjitë për të rinjtë, siç është GR.

Ndër kërkesat e shumta që ngritën të rinjtë gjatë këtyre konsultimeve, më e theksuara ishte nevoja për këshillim të hershëm për karrierën. Aktualisht, këshilli për karrierë ofrohet si kurs më vete në vitin e tretë të shkollës së mesme. Megjithatë, u nënvizua që këshilli për karrierë të futet më herët dhe të integrohet në një platformë shërbimesh që arrijnë te të rinjtë.

TABELA 8. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE TË FAZËS PËRGATITORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Reformat e planifikuara						
Reformimi i kritereve të pranueshmërisë lidhur me zbatimin e programeve për nxitjen e punësimit. **(në proces tashmë)**	Të lejohet AKPA të ofrojë shërbime punësimi për të rinjtë e papunë pasi regjistrohen	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	T1 i 2022	Kosto direkte e pavlerwsuar
Ngritja e një rrjeti shërbimesh këshillimi dhe orientimi - "sportele të hapura" – që menaxhohen në partneritet mes AKPA-s, Bashkive dhe OJF-ve. (Realizohet në kuadrin e Këshillave Vendorë të Rinisë sipas rolit të tyre në strategjinë e komunikimit. Të përfshihen punonjësit rinorë)	T'u ofrohet të rinjve JAPFP këshillim mbi nevojat për trajnim si dhe orientim për karrierë	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në Garancinë Rinore	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Bashkitë OJF-të	Fundi i 2023.	Kosto direkte e pavlerwsuar
Forcim kapacitetesh i AKPA-s duke zhvilluar aftësitë e personelit (sipas përshkrimeve të reja të punës në proces hartimi nga SREPVET) dhe rritja e numrit të burimeve njerëzore.	Të pajiset AKPA me kapacitetet e duhura që të zbatojë aktivitetet lidhur me menaxhimin dhe shërbimet e Garancisë Rinore. Kjo përfshin kapacitete për procedura standarde për kontraktim të shërbimeve / partnerëve dhe monitorimin.	Personeli i AKPA-s	Kombëtare, Rajonale e Vendore	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2023.	105.000 €

TABELA 9. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR FAZËN PËRGATITORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka)
Nismat e planifikuara						
Trajnimi i personelit të zyrave vendore dhe rajonale të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Të trajnohet personeli vendor mbi këshillimin dhe orientimin sipas "sporteleve të hapura" dhe me aftësitë për vlerësim nevojash individuale dhe këshillim karriere	Personeli teknik i zyrave vendore dhe rajonale të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gradualisht gjatë 2022 e 2023	105.000 €.
Portali GR (parashikuar në strategjinë e komunikimit)	T'u ofrohet të rinjve informacioni kryesor mbi Garancinë Rinore dhe shërbimet e saj. Të lejohen të rinjtë JAPFP të regjistrohen për të marrë shërbime GR.	Personeli teknik i zyrave vendore dhe rajonale të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gradualisht gjatë 2023	Kosto direkte e pa vlerësuar.
Konsolidimi i Sistemit të Menaxhimit të Informacionit Parauniversitar (SMIP)	T'u lejojë të rinjve gjurmim dhe akses të informacionit të plotë rreth tyre.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në Garancinë Rinore Shkollat	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit	Fundi i 2023	Për t'u vlerësuar
Udhëzi Metodologjik që mbështet këshillimin dhe orientimin sipas JAPFP	Të ofrohet një instrument që ndihmon në punën e personelit vendor që merret me këshillimin dhe orientimin në "sportelet e hapura". Të përshtatet	Personeli teknik i zyrave vendore të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gjashtëmuoji i parë i 2023	30.000 €

TABELA 9. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR FAZËN PËRGATITORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka)
	këshillimi dhe orientimi sipas profileve JAPFP (shih raportin e hartëzimit).					
Ofrimi i trajnimeve të shkurtra mbi aftësitë e punësueshmërisë (aftësi për kërkim pune, aftësi të buta për tregun e punës, aftësi dixhitale).	Të përgatiten /përditësohen programet e trajnimit sipas nevojave specifike të JAPFP të ndryshëm. Të përshtatet oferta për trajnim sipas profileve të ndryshme JAPFP (shih raportin e hartëzimit).	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Zbatimi gjatë 2023.	780.000 €

(a) Për masa që nuk janë të izoluara (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

2.1.3 Oferta

Ofertat që do të ofrojë GR në Shqipëri iu referohen katër shtyllave të përcaktuara në kuadrin e BE-së për GR-në: **Punësimi, Arsimi, Praktika Profesionale dhe Nxënia në Punë**. Me autoritetet përgjegjëse për zhvillimin e PZGR-së është konsultuar një grup propozimesh që synojnë pasqyrimin e secilës shtyllë.

Ofertat e propozuara në këtë dokument pune kanë parasysh tre grupe programesh kryesore: programet e mbështetjes për punësim, programet për AFP fillestar dhe programet për formimin profesional të vazhduar dhe shansin e dytë. Propozimet kryesore përshkruhen shkurtimisht më poshtë.

Masat e **punësimit dhe praktikave profesionale** mund të bazohen fillimisht në masat e Programit për Nxitjen e Punësimit (përfshi programin e vetëpunësimit të rregulluar me VKM të posaçme). Kjo do të thotë që fokusi do të përqendrohet në mobilizimin dhe aktivizimin e shërbimeve ekzistuese. Disa politika/programe janë vënë në zbatim së fundmi dhe kanë nevojë për kohë që të konsolidohen. Për të rritur performancën e këtyre programeve në kuadrin e GR-së, duhet të parashikohen disa zhvillime relevante:

- Rritja graduale e shpenzimeve buxhetore për politikat e tregut të punës; fondet buxhetore janë ende të ulëta edhe krahasuar me vendet e Ballkanit Perëndimor (sipas të dhënave të raportit të Bankës

Botërore të publikuar në vitin 2018 "Rishikimi Funksional për Shqipërinë: Analiza e Efikasitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit").

- Investimi në forcim kapacitetesh të AKPA-s në nivel qendror dhe vendor, si në numrin e burimeve njerëzore ashtu edhe në aftësi (në linjë me reformën gjatë fazës përgatitore).
- Hartimi i sistemeve të parashikimit që lejojnë që masat të rregullohen mirë për të përmbushur nevojat dhe tendencat e tregut të punës (e adresuar në fazën e hartëzimit pasi kjo është një masë ndërsektoriale).
- Heqja e rregullit që i detyron punëkërkuesit e papunë të jenë të regjistruar 3 muaj përpara se të kenë të drejtë të marrin shërbime në kuadrin e Programeve të Nxitjes së Punësimit (reforma në proces).
- Vlerësimi i nevojës për rishikim të legjislacionit të programeve të punësimit, duke pasur parasysh përvojën aktuale të zbatimit (p.sh. programi i vetëpunësimit pati rënie të numrit të aplikantëve gjatë kalimit nga faza eksperimentale në atë rregullt).

Si objektiv afatmesëm, programet e punësimit duhet të vlerësohen për të mundësuar rishikim dhe rafinim në të ardhmen. Deri tani, vlerësimi i Programit për Nxitjen e Punësimit është bërë në studimin "Vlerësimi i Ndikimit të Programeve të Nxitjes së Punësimit në Shqipëri", e publikuar nga AKPA në vitin 2019. Megjithatë, studimi bazohet në të dhënat e mbledhura nga AKPA për zbatimin e programit gjatë viteve 2016-2017 dhe në një kampion të vogël prej 633 individësh. Përveç kësaj, raporti nënvizon disa problematika metodologjike. Rezultatet kryesore janë si vijon:

i) "Rezultatet e programit të nxitjes së punësimit për punëkërkuesit e papunë në vështirësi (VKM nr. 48) tregojnë se trajtimi në program rrit probabilitetin e punësimit pas përfundimit të programit me 33.8%".

ii) "Rezultatet e programit të nxitjes së punësimit me formim profesional në vendin e punës tregojnë se probabiliteti i punësimit pas përfundimit të programit rritet me 27.9%".

Niveli i dytë i ndërhyrjes ka të bëjë me **<u>përmirësimin e shërbimeve AFP dhe formimit profesional</u>**, me qëllim zgjerimin e kapaciteteve të tyre dhe përforcimin e efektivitetit në përgjigjen ndaj nevojave të të rinjve. Zhvillimet kryesore të parashikuara duhet të jenë si më poshtë:

- Të zgjerohet oferta AFP në sektorin publik dhe privat. Ky objektiv mund të artikulohet me objektivat e projektit SREPVET i cili në komponentin e tij të dytë parashikon të ndihmojë reformimin e sektorit AFP në lidhje me: përgatitjen e modelit të menaxhimit të burimeve njerëzore, hartimin e një plani investimi AFP dhe krijimin e arkitekturës së sistemit të menaxhimit të informacionit për sektorin AFP.
- Të autonomizohet përfundimi i arsimit dytësor të lartë brenda AFP-së nga arsimi i përgjithshëm, si dhe të hiqen Provimet e Maturës si kriter për përfundimin e nivelit 4 të kualifikimit për ata nxënës AFP që nuk duan të vazhdojnë në arsimin e lartë.
- Të lejohen nxënësit AFP të regjistrohen në sistem pas moshës 21 vjeç.
- Të krijohen kurse formimi profesional me kohëzgjatje të shkurtër dhe të mesme mbi nevojat e tregut të punës dhe japin mundësinë e akreditimit për përfundimin e kualifikimeve AFP.

- Të zgjerohen kurset AFP të nivelit 5 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimit. Duhet të diskutohet nëse kurset e nivelit 5 duhet të përqendrohen tek ofruesit e formimit profesional duke u fokusuar në artikulimin sipas nevojave të tregut të punës, tek ofruesit e arsimit të lartë apo te të dyja.
- Të përforcohet nxënia në punë si një ofertë cilësore AFP. Kjo kërkon reforma që zhvillojnë kapacitetet e punëdhënësve për të pasur rol të kualifikuar në ofrimin e trajnimeve AFP.

Si rezultat i sa më lart, këshillimi për karrierë si edhe informimi dhe komunikimi janë aspekte kyçe për të zhvilluar ofertën AFP dhe rolin AFP për t'iu përgjigjur nevojave të të rinjve.

Këto zhvillime do të mundësojnë tri arritje kryesore:

- Rritjen e numrit të nxënësve në kurset AFP që synojnë rritjen e formimit arsimor dhe përgjigje më të mirë ndaj nevojave të tregut të punës.
- Më shumë mundësi për të rinjtë JAPFP me arsim dytësor që të përftojnë një kualifikim – përmes nivelit 5 të kualifikimit – dhe të kenë më shumë shanse për të gjetur punë.
- Krijimin e mundësive për JAPFP që braktisin arsimin dhe formimin profesional pa një kualifikim, që të aksesojnë AFP në mënyrë fleksibël përmes kurseve të shkurtra që ofrojnë kredite për të përvetësuar një kualifikim të plotë.

Propozimet më lart i përgjigjen pyetjes së ngritur në Rishikimin e AFP-së në Shqipëri (2020l; UNDP) që e përcakton AFP-në si një sistem me objektiva të dyfishtë: të gjenerojë fuqi punëtore të aftësuar dhe njëkohësisht të jetë udhë drejt arsimit të lartë. "Një pyetje kyçe që duhet të marrë përgjigje nga vendimmarrësit dhe palët e interesit shqiptare në këtë drejtim është: sa i dyfishtë duhet të jetë sistemi?" Pyetja është nëse AFP duhet të qëndrojë thjesht si një bartës drejt arsimit të lartë, apo të bëhet një alternativë e pavarur karriere që gjeneron një fuqi punëtore të aftë dhe të zhdërvjellët për të shtyrë përpara produktivitetin dhe rritjen ekonomike". PZGR i përgjigjet kësaj pyetjeje duke përforcuar rolin e AFP-së si një udhë autonome që kualifikon të rinjtë për të hyrë në tregun e punës.

Niveli i tretë i ndërhyrjes lidhet me zhvillimin e nxënies në punë. Ky është padyshim një zhvillim shumë sfidues i propozuar nga PZGR. Megjithatë, ndërkohë që do të duhet kohë për t'u zhvilluar dhe për të dhënë kontribut të vogël në kohë të shkurtër, mund të bëhet reformë madhore e dinamikës GR dhe të shërbejë si alternativë relevante për kualifikimin e të rinjve në formim profesional. Nga ana tjetër, mund të rezultojë zhvillim madhor që ndihmon në konsolidimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimit dhe në orientimin më të mirë të AFP-së drejt tregut të punës. Kjo do të çojë në krijimin zyrtar të një sistemi Nxënieje në Punë (sistem i dyfishtë siç përcaktohet në ligjin AFP).

Përvoja aktuale është e kufizuar kryesisht te Dhoma Kombëtare e Zejeve dhe rregullohet nga Ligji për Zejtarinë. Mandati i saj është i kufizuar te zejet dhe është në fazë fillestare, siç raportohet. Për t'i dhënë hov nxënies së dyfishtë, duhet tjetër përqasje tjetër me pjesëmarrje të gjerë të ofruesve AFP, si dhe artikulim më i fortë i formimit profesional në standardet kombëtare të kualifikimeve. Investime të fuqishme nevojiten në planifikimin e modelit të dyfishtë, përpara se të shihet si ofertë në kuadrin e PZGR-së.

Së fundmi është miratuar Rregullorja "Për përcaktimin e procedurave për organizimin dhe kryerjen e praktikave profesionale në ndërmarrje nga nxënësit dhe kandidatët AFP, me qëllim arritjen e kualifikimeve profesionale të nivelit 2-5 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimit sipas kurrikulës kuadër, si edhe nga kandidatët në kontekstin e kurseve të unifikuara të formimit profesional që ofrohen nga ofruesit publikë AFP". Kjo rregullore shfaqet si pikënisje për zbatimin e një Sistemi Nxënieje në Punë të institucionalizuar në sistemin AFP. Garancia Rinore është një shans i mirë për të mbështetur dhe për të inkurajuar zhvillimin e këtij procesi.

TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
Rishikimi i rregullores AFP që të rinjtë mbi 21 vjeç të hyjnë dhe të rihyjnë në ofertën AFP.	Të bëhet më tërheqëse oferta AFP dhe të rritet numri i të rinjve që ndjekin këtë udhë në shkollën e mesme.	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	Gjashtëmujori i parë i 2023	Kosto direkte e pa vlerësuar
Rishikimi i strukturës aktuale AFP që të shmangët Matura Shtetërore profesionale për nxënësit që nuk duan të vazhdojnë në arsimin e lartë, por synojnë të gjejnë punë. Të krijohet një certifikim autonom. (ndryshim i pikës 4/b të nenit 16 – Rishikim i Ligjit nr. 15/2017 "Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë")	Të bëhet më tërheqëse oferta AFP dhe të rritet numri i të rinjve që ndjekin këtë udhë në shkollën e mesme..	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	Gjashtëmujori i parë i 2023	Kosto direkte e pa vlerësuar
Zgjerimi i ofertës së kurseve profesionale pas e mesme të nivelit 5 të kualifikimit të Kornizës Shqiptare të Kualifikimit. Kurse 1-vjeçare si për maturantët e shkollave të përgjithshme dytësore dhe të shkollave profesionale, dhe të rinj të tjerë të interesuar. Rishikimi dhe	Të diversifikohet oferta AFP dhe të krijohet një udhë alternative mes arsimit dytësor të lartë dhe arsimit të lartë. T'u jepet të rinjve JAPFP me arsim dytësor një udhë alternative që të përftojnë një kualifikim profesional.	Të rinjtë 15-29 vjeç me nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Fillon në vitin shkollor 2023-2024 dhe zgjerohet gradualisht	150.000 €

TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
mbështetja e sistemit me kohë të pjesshme të MAS për studentët që kanë kaluar moshën për shkollë të mesme (duhet për aftësi të buta, orientim për karrierë... si pjesë e këtij programi)	Të bëhet AFP më tërheqëse					

TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
Qëllimi për të zgjeruar ofertën e nivelit 5 duhet të përfshijë rishikimin e programeve aktuale të formimit.	Të diversifikohet oferta AFP dhe të krijohet një udhë alternative mes arsimit dytësor të lartë dhe arsimit të lartë. Të bëhet AFP më tërheqëse.	Të rinjtë 15-29 vjeç me nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit	Gjatë 2023	Kosto e vlerësuar më sipër
Vlerësim Ndikimi tërësor i politikave aktive të tregut të punës.	Të vlerësohet performanca e ofertave GR si dhe të mbështetet rishikimi dhe përditësimi i politikave aktive të tregut të punës.	Të rinjtë 15-29 vjeç me shkollë të mesme.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Fundi i 2023	112.500 €.
Ngritja e Sistemit të Nxënies në Punë brenda sistemit të sektorit AFP	Të diversifikohet oferta e formimit profesional dhe të përforcohet sistemi i kualifikimeve duke afruar kompani që ofrojnë trajnime. Të reduktohet braktisja e hershme e shkollës duke ofruar udhë kualifikimi të diversifikuara. Sistemi që do të ngrihet do të jetë program i shkurtër nxënieje në punë (6-mujor) me objekt të kufizuar pa adresuar për momentin	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria e Arsimit dhe Sportit AKPA / AKAPFK	Ngritja e Grupit të Punës që të hartojë modalitetet e duhura për rregullimin, koordinimin dhe organizimin e ofertës së nxënies në punë: fundi i 2023. Faza pilot fillon në 2024 për një cikël nxënieje r-vjeçar.	15.000 €

TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
	kuadrin evropian të cilësisë.					
Vlerësimi i nevojave për ta zgjeruar ofertën dhe për ta bërë më tërheqëse. Zbatimi i masave dhe forcimi i programit për shansin e dytë.	Të lejohen të rinjtë që kanë braktisur herët shkollën që të përfundojnë arsimin me anë të trajnimeve të certifikuara plotësuese. (Kjo i referohet kryesisht të rinjve pa arsim bazë ose të mesëm).	Të rinjtë që kanë braktisur herët shkollën pa arsim të nivelit bazë apo dytësor.	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit	Fundi i 2023	7.215.000 €.
Ngritja e kapaciteteve të AKPA-s përmes zhvillimit të aftësive të personelit (artikuluar me përshkrimet e reja të punës në zhvillim nga SREPVET) dhe rritja e numrit të burimeve njerëzore. (shih artikulimin me reformën në fazën përgatitore)	Të përforcohet aftësia e AKPA-s që të menaxhojë zbatimin e programeve të punësimit.	Personeli i AKPA-s	Kombëtare Rajonale, Vendore	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2023.	Kosto direkte e pa vlerësuar
Arsimi dhe formimi profesional i vazhdueshëm	Trajnime të diversifikuara që adresojnë certifikimin e rezultateve të nxënies në arsimin bazë dhe dytësor (si i përgjithshëm edhe AFP) që të rinjtë të përfundojnë arsimimin e ndërprerë	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Fundi i 2023	6.000.000 €

(a) Për masa që nuk janë të izoluara (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
Rritja e ofertave të Programit të Praktikave Profesionale. Të hapet aksesi për grup të synuar më të gjerë. (1)	Të mbështetet kalimi të rinjve në tregun e punës.	Të rinjtë e sapodiplomuar të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi	Në linjë me shpalljen e GR-së	4.037.500 €
Programi Kombëtar i Praktikave Profesionale, thirrja e 7-të do të administrohet nga MSHRF (6 thirrjet e tjera i administroi MAS). Mundësi për të rinjtë 21-26 vjeç që kanë përfunduar të paktën ciklin e parë të studimeve *bachelor* që të bëjnë praktikë pune 3-mujore në institucione qendrore dhe vendore, biznese, OJF, etj. (MSHRF)	Të mbështetet kalimi të rinjve në tregun e punës	Të rinjtë e sapodiplomuar me të paktën nivelin *bachelor* të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	MSHRF	Në linjë me shpalljen e GR-së	617.500 €
Programi i Punësimit	Të mbështetet kalimi i të rinjve në tregun e punës duke përputhur vendet e lira me profilin e punëkërkuesit.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Në linjë me shpalljen e GR-së	4.500.000 €
Trajnimi në Punë	Të mbështet punësimi i të rinjve përmes trajnimit që adreson kualifikimet e kërkuara për profesione specifike dhe që përputhen me nevojat e punëdhënësve.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Në linjë me shpalljen e GR-së	1.276.500 €
Programi i Vetëpunësimit	Të nxitet vetëpunësimi duke krijuar *start-up*-e.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Në linjë me shpalljen e GR-së	1.299.800 €

TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
		e punës.		Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive		
Mbështetje financiare për romët dhe kategori të tjera vulnerabël si emigrantët. Programe bursash për nxënësit e shkollave të mesme (pas arsimit të detyrueshëm, përfshi AFP) nga familje në vështirësi ekonomike.	Të nxitet aksesi në arsim për të rinjtë nga kategoritë vulnerabël.	Të rinjtë 15-29 vjeç	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Gjatë 2023	1.750.000 €
Kurset e Formimit Profesional Oferta duhet t'i japë përparësi aftësive emergjente transversale (si aftësive dixhitale) dhe sektorëve ekonomikë relevantë (si turizmi).	Të përforcohen aftësitë e punësueshmërisë së të rinjve nëpërmjet trajnimeve të shkurtra të përshtatura me nevojat e tregut të punës dhe mundësitë e punës që kërkohen.	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë AKPA / AKAPFK	Duke filluar në 2023.	1.625.000 €
Kurse të shkurtra AFP nga 3 në 12 muaj, organizuar në module. .	Të përforcohen aftësitë e punësueshmërisë së të rinjve, që përshtaten me nevojat e tregut të punës dhe mundësitë për punë që kërkohen. T'u jepet mundësia të rinjve JAPFP pa arsim dytësor që të marrin një kualifikim përmes një udhe fleksibël.	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gjatë 2023, përcaktimi i portofolit bazë. Edhe testimi i kurseve të reja. Gradualisht fillohet me zgjerimin e ofertës nga 2024 e tutje.	1.300.000 €
Kurset AFP (Rritja e ofertës AFP)	Të rritet niveli arsimor i të rinjve	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe	Fillon në vitin shkollor	6.500.000 €

TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
	dhe t'u jepet një kualifikim për të mbështetur kalimin e tyre në tregun e punës. Të sillen më shumë nxënës në AFP duke rritur arritjet arsimore në arsimin dytësor dhe artikulim (harmonizim) me nevojat e tregut të punës.	arsimor dytësor		Sportit Ministri i Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2023-2024 dhe zgjerohet gradualisht	
Kurset e Nxënies në Punë	Të rritet kualifikimi i të rinjve dhe të forcohet artikulimi i trajnimit me kërkesën e tregut të punës për të mbështetur kalimin në tregun e punës	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	Faza pilot fillon në 2024 për një cikël nxënieje 3-vjeçar.	7.800.000 €
Mbështetja e ndërmarrjeve sociale të vogla për të rinjtë e burgosur duke filluar nga periudha e vuajtjes së dënimit për zhvillimit të aftësive profesionale të të rinjëve përmes kurseve profesionale për përgatitjen	Të rinjtë e burgosur	Personat e burgosur në moshën 14-29 vjeç	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	Faza pilot fillon në 2024 për një cikël nxënieje 3-vjeçar.	Për kurset profesionale brenda institucionit penal 500.000 Euro

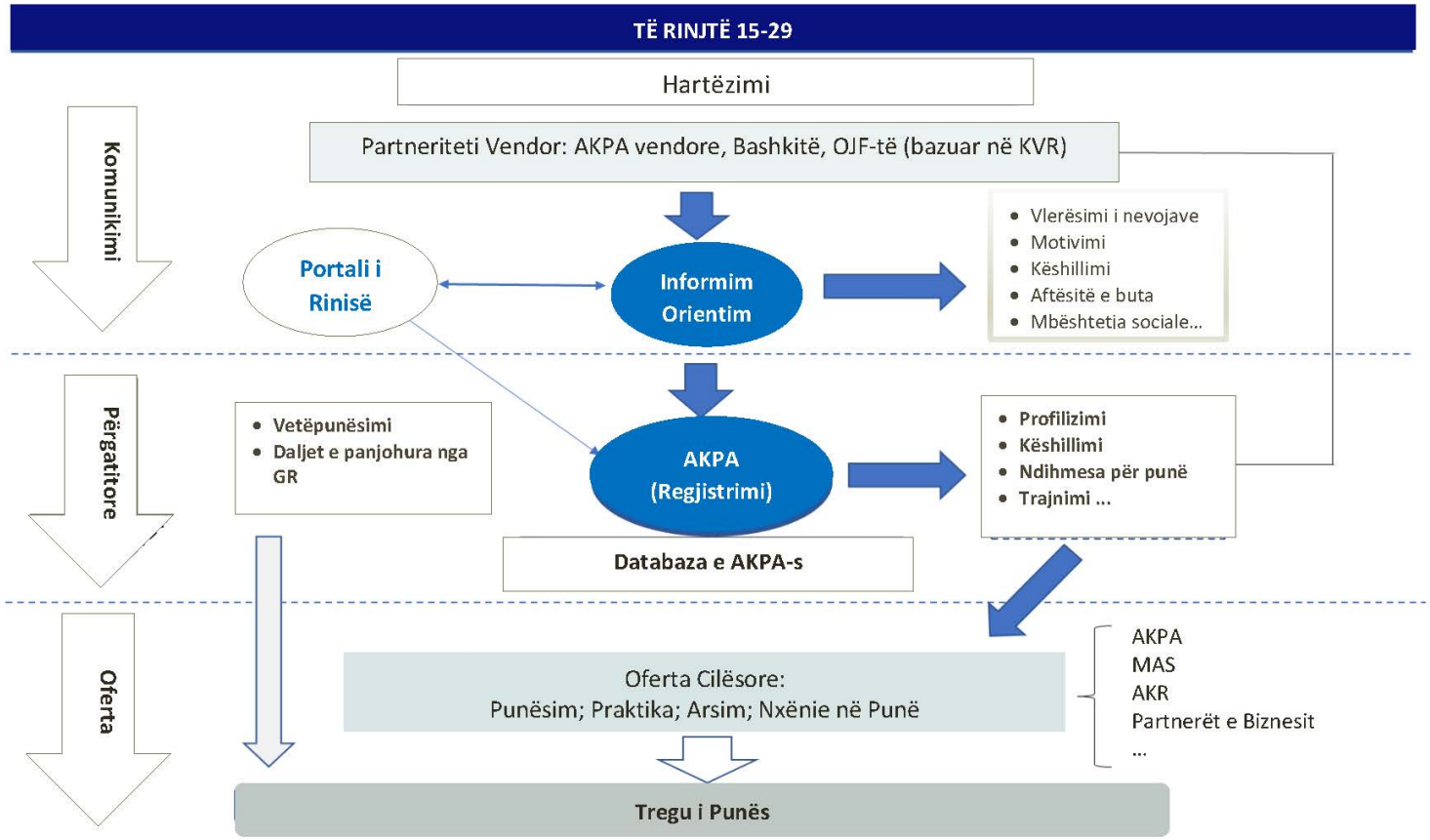
TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
për tregun e punës (në aspektin agrokulturor, instalimeve, në fushën e ndërtimit, turizmit etj)".						

(a) Për masa që nuk janë të izoluara (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare

(1) Është mbajtur parasysh mundësia për të zgjeruar Programin e Praktikave Profesionale edhe për të rinjtë JAPFP që kanë më shumë kohë që nga diplomimi (36 muaj) dhe/ose të rinjtë JAPFP me nivel arsimor dytësor të lartë.

FIGURA 7. KUADRI I PLANIT TË ZBATIMIT TË GARANCISË RINORE



2.2 Mundësuesit sektorialë

Hartimi, zbatimi dhe monitorimi i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore në Shqipëri bazohet në një sërë aktorësh institucionale që garantojnë përfshirjen e sektorëve të ndryshëm në fushën e politikave rinore. Për pjesëmarrjen e plotë të aktorëve përkatës në procesin e hartimit të Planit, me vendim të Kryeministrit u ngritën një grup ndërinstitucional pune dhe në grup teknik pune me përfaqësues të të gjithë sektorëve – Ekonomia dhe Punësimi, Arsimi, Rinia, Biznesi dhe Sipërmarrja, Mbrojtja Sociale si edhe shoqëria civile. I njëjti vendim caktoi Koordinatorin Kombëtar të Garancisë Rinore që do të jetë përgjegjës për monitorimin dhe raportimin pranë Kryeministrit dhe Komisionit Evropian mbi ecurinë e reformave dhe ndërhyrjeve të Garancisë Rinore.

Monitorimi i Garancisë Rinore do të mbështetet nga sistemi informatik i AKPA-s që mbledh tashmë informacion të hollësishëm mbi të papunët e regjistruar dhe mundëson ndjekje të pjesëmarrjes së tyre në programet aktive të punësimit për ta. Sistemi informatik do të përditësohet për të mundësuar regjistrim specifik të të rinjve JAPFP dhe për të garantuar ndërlidhjen me Portalin GR.

Vlerësimi i qartë i burimeve financiare që kërkon zbatimi i Garancisë Rinore nuk ka qenë ende i mundur. Megjithatë, nisur nga numri i vogël aktual i regjistrimeve në programet e nxitjes së punësimit dhe qëllimi për të zgjeruar ndjeshëm ofertën arsimore, patjetër që nevojitet rritje domethënëse e shpenzimeve për këto politika. Kjo nënkupton që burimet kombëtare nuk mjaftojnë për të mbuluar nevojat për financim të Garancisë Rinore dhe se fondet shtesë të Komisionit Evropian do të kenë rëndësi të madhe.

Koordinatori Kombëtar i Garancisë Rinore është zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë, ndërsa AKPA do të jetë përgjegjëse për koordinimin ekzekutiv dhe zbatimin e Planit në koordinim me agjencitë e tjera kombëtare. Partneritetet vendore do të kenë rol thelbësor për strategjinë e komunikimit që mbështet ofrimin e shërbimeve të Garancisë Rinore.

2.2.1 Mobilizimi i partneriteteve

Plani i Garancisë Rinore do të koordinohet nga zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë, nën përgjegjësinë e Ministrit të Financave dhe Ekonomisë, i cili do të ketë përgjegjësinë të monitorojë dhe të raportojë te Kryeministri dhe Komisioni Evropian mbi ecurinë e reformave dhe ndërhyrjeve të Garancisë Rinore, si edhe mbi sistemin e monitorimit dhe vlerësimit. Koordinatori GR ka edhe përgjegjësinë që të gjallërojë dhe të kryesojë punën e grupeve ndërinstitucionale dhe teknike të punës. Këto grupe do të jenë platformat kryesore të pjesëmarrjes për të mbështetur zbatimin e Planit dhe për të garantuar koordinimin e organeve publike, OJF-ve dhe partnerëve socialë.

Pra, përveç Koordinatorit Kombëtar, janë ngritur dhe janë emëruar anëtarët e dy grupeve të punës që do të hartojnë, zbatojnë dhe monitorojnë Garancinë Rinore: grupi ndërinstitucional i punës dhe grupi teknik i punës. Këto grupe pune paraqiten më poshtë:

Sipas vendimit të Kryeministrit, Grupi Ndërinstitucional i Punës ka përgjegjësinë që të hartojë udhëzimet dhe të mbikëqyrë procesin e hartimit të skemës së Garancisë Rinore në Shqipëri. Ky grupi rishikon planin aktual të përgatitur nga Grupi Teknik i Punës dhe ia dorëzon Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore. Përgjegjësi e këtij grupi është edhe monitorimi i zbatimit të Planit, si edhe çdo ndryshimi të propozuar në organizimin e tij. Prandaj, grupi ndërinstitucional i punës do të ketë rol themelor në vlerësimin e rezultateve të fazës pilot dhe në propozimin e rregullimeve të nevojshme të Planit si edhe modelit qeverisës.

Parashikohet që Grupi Ndërinstitucional i Punës të luajë rolin e Komitetit Monitorues në kuadrin e Modelit Qeverisë. GNP kryesohet nga Ministri i Financave dhe Ekonomisë dhe përbëhet nga këta anëtarë:

- Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë;
- Përfaqësues të Kryeministrisë;
- Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët;
- Ministri i Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes;
- Zëvendësministri i Arsimit dhe Sportit;
- Zëvendësministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;
- Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive;
- Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve;
- Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Rinisë;
- Drejtori i Përgjithshëm i Shërbimit Shtetëror Social;
- Drejtori i Përgjithshëm i Departamentit të Administratës Publike;
- Kryeinspektori i Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale;
- Drejtori i Përgjithshëm i INSTAT-it;
- Drejtori i Përgjithshëm i Programimit të Buxhetit në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë;
- Kryetari i "Business Albania";
- Kryetari i Unionit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë;
- Kryetari i Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë;
- Përfaqësues të organizatave rinore ombrellë të caktuar nga Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët.

Është e rëndësishme të theksohet se Grupi Ndërinstitucional i Punës ka në përbërje partnerë socialë (punëdhënës dhe sindikata), duke iu garantuar hapësirë dhe pjesëmarrje qendrore në koordinimin, monitorimin dhe vlerësimin e Planit. Edhe OJF-të kanë vendin e tyre në këtë Komitet Monitorimi. Përkrah nivelit koordinues, ky forum është struktura më e lartë e qeverisjes së Planit, prandaj kryesohet nga MFE.

Institucione të tjera dhe ekspertë mund të marrin pjesë në mbledhjet e këtij grupi.

Përveç Grupit Ndërinstitucional të Punës (Komiteti Monitorues në kontekstin e zbatimit të Planit), është ngritur edhe një grup teknik pune qëllimi parësor i të cilit është hartimi i Planit Kombëtar të Garancisë Rinore. Sipas mandatit të tij, GTP ndihmoi në përgatitjen e PZGR-së për rishikim dhe miratim nga GNP. Gatë fazës së zbatimit të Garancisë Rinore, anëtarët e Grupit Teknik do të jenë përgjegjës për zbatimin e masave/politikave të përcaktuara në Plan, si edhe për propozimin e ndryshimeve periodike të nevojshme për ecurinë e procesit. GTP raporton te Koordinatori Kombëtar dhe te GNP të gjithë informacionin që kërkohet nga sistemi i monitorimit të Garancisë Rinore.

Siç parashikohet në Modelin Qeverisës të Garancisë Rinore, ky grup teknik do të mbështetë AKPA-n në koordinimin ekzekutiv të zbatimit të Planit. Duke pasur si angazhim kryesor kërkesat ekzekutive të zbatimit të Planit, ky grup garanton pjesëmarrjen e subjekteve të përfshira direkt në hartimin, rregullimin dhe zbatimin e reformave dhe nismave të GR-së. Grupi Teknik i Punës kryesohet nga Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë dhe përbëhet nga këta anëtarë:

- Përfaqësues nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë;
- Përfaqësues nga Ministria e Arsimit dhe Sportit;
- Përfaqësues nga MSHMS;
- Përfaqësues nga Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët;
- Përfaqësues nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive;
- Përfaqësues nga Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve;

- Përfaqësues nga Agjencia Kombëtare e Rinisë;
- Përfaqësues nga Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar;
- Përfaqësues nga Qendra e Shërbimeve Arsimore;
- Përfaqësues nga INSTAT;
- Përfaqësues nga Shoqata e Bashkive;
- Përfaqësues nga organizatat rinore ombrellë të caktuar nga Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët.

Institucione të tjera dhe ekspertë mund të marrin pjesë në mbledhjet e këtij grupi.

Siç u tha më lart, menaxhimi i përditshëm i zbatimit të Garancisë Rinore do të bëhet nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (shërbimi publik i punësimit) nën koordinimin e Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore. Në këtë detyrë, AKPA do të mbështetet nga grupi teknik i punës. Është e rëndësishme të thuhet se ministritë kryesore të përfshira në zbatimin e planit i kanë caktuar pikat e kontaktit që të jenë pjesë e këtij grupi pune.

Struktura organizative e zbatimit të Garancisë Rinore bëhet e plotë me angazhimin e Këshillave Vendorë të Rinisë në nivel vendor. Këta këshilla do të luajnë rol qendror në sinjalizimin, informimin dhe aktivizimin e parashikuar në fazën e komunikimit të strategjisë.

TABELA 12. PALËT DHE ORGANIZATAT KRYESORE QË MBËSHTESIN DHE ZBATOJNË SKEMËN E GARANCISË RINORE

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Ministri i Financave dhe Ekonomisë	Autoritet publik	Kombëtar	Kryetar i Grupit Ndërinstitucional të Punës /Komitetit Monitorues	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë; - Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë	Autoritet publik	Kombëtar	Koordinator i GR Drejton dhe orienton koordinimin ekzekutiv të GR Ndërlidhës me Komisionin Evropian	
Kryeministria	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e palëve/aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	
Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	
Ministri i Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes;	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	
Zëvendësministri i Arsimit dhe Sportit;	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	

TABELA 13. PALËT DHE ORGANIZATAT KRYESORE QË MBËSHTESIN DHE ZBATOJNË SKEMËN E GARANCISË RINORE

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Zëvendësministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë;
Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (shërbimi publik i punësimit)	Agjenci shtetërore	Kombëtar me rrjet rajonal dhe vendor	Menaxhon zbatimin e GR-së (koordinimin ekzekutiv); Zbatimi i masave/shërbimeve GR (f.përgatitore dhe ofertat) Merr pjesë në aktivitetet e komunikimit të rrjetit vendor Monitoron dhe raporton zbatimin e GR-së	
Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet zhvillimin e masave/shërbimeve GR (f.përgatitore dhe ofertat)	

Kualifikimeve;			Monitoron GR	- Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Agjencia Kombëtare e Rinisë	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Menaxhon mekanizmin grant që mbështet funksionin e rrjeteve vendore Kontribuon në zbatimin e strategjisë së hartëzimit Mbështet bashkëpunimin me organizatat rinore Mbështet zhvillimin e masave/shërbimeve GR (f.përgatitore dhe ofertat)	
INSTAT	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Siguron të dhëna që mbështesin strategjinë e hartëzimit Monitoron GR	
Shërbimi Shtetëror Social	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Kontribuon në planifikimin dhe zbatimin e masave të reja të mbështetjes sociale të parashikuara në Plan Monitoron GR	

Tabela 14. Palët dhe organizatat kryesore që mbështesin dhe zbatojnë skemën e Garancisë Rinore

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Business Albania	Partner social	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së. Promovon angazhimin e sipërmarrjeve në zbatimin e masave të punësimit Kontribuon në vlerësimin e nevojave për aftësi të tregut të punës. Monitoron GR	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë; - Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Unioni i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë	Partner social	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	
Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë	Partner social	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	
Organizatat rinore ombrellë	OJF	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Kontribuon në aktivizimin e organizatave vendore të rinisë, kryesisht në fazën e komunikimit Ndihmon në komunikimin me rininë Monitoron GR	
OJF-të	OJF	Vendor	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Vendos bashkëpunime në nivel vendor për hartimin e strategjisë së komunikimit dhe përgatitjes Ndihmon në komunikimin me rininë	
Bashkitë	Publike	Vendor	Vendos bashkëpunime në nivel vendor për hartimin e strategjisë së komunikimit dhe përgatitjes Ndihmon në komunikimin me rininë	

Tabela 15. Palët dhe organizatat kryesore që mbështesin dhe zbatojnë skemën e Garancisë Rinore

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Departamenti i Administratës Publike	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi e Ndëinstitucional punës që do të mbështesin hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë; - Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	
Programimi i Buxhetit në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Programon burimet e nevojshme për zbatimin e GR-së Kontroll dhe administrim buxhetor Monitoron GR	
Qendra për Shërbime Arsimore	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Kontribuon në planifikimin dhe zbatimin e masave të reja arsimore të parashikuara në Plan	
Shoqata e Bashkive	Publike	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	

2.2.2 Përmirësimi i mbledhjes së të dhënave, monitorimit dhe skemave të vlerësimit

Disa sisteme informatike dhe statistikore ekzistuese garantojnë nivel të kënaqshëm në sfidën e monitorimit të Garancisë Rinore. Megjithatë, plani i zbatimit ka parashikuar disa ndryshime që janë të nevojshme.

Sa u përket treguesve agregatë për punësimin dhe arsimin, Anketa vjetore e Forcave të Punës (nga INSTAT) ofron informacion relevant dhe të gjerë mbi të rinjtë JAPFP. Sidoqoftë, duhet të integrohen disa tregues shtesë me qëllim që të gjurmohen më mirë profilet e tyre, konkretisht tregues lidhur me kushtet sociale dhe të jetesë. Prandaj, Plani e përfshin këtë zhvillim në fazën e hartëzimit. Puna për të përcaktuar se çfarë të dhënash/informacioni shtesë duhet të mblidhet, do të realizohet në fazën e shpalljes së Garancisë Rinore, nën koordinimin e INSTAT-it. Ky synim do të artikulohet me rishikimin gjithëpërfshirës të AFP-së (LFS) që do të bëhet brenda vitit të ardhshëm.

Mbledhja e të dhënave për monitorimin e hyrje-daljeve në GR do të bazohet në sistemin informatik të AKPA-s dhe në bazën e të dhënave që e mbështet. Nisur nga vlerësimi që i është bërë këtij sistemi nga asistenca teknike SREPVET, mund të thuhet se "mundëson regjistrimin e të gjitha të dhënave të nevojshme mbi punëkërkuesit dhe ndërlidhjen e tyre me bazat e të dhënave kombëtare. Gjithashtu, ofron një numër funksionalitetesh që mbështesin proceset e këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë". AKPA mbledh informacion bazuar në këta tregues kryesore për punëkërkuesit:

- Regjistrimi i intervistës fillestare
- Caktimi i takimeve me punëkërkuesin për këshillimin
- Përgatitja e planeve individuale me aktivitetet dhe shërbimet që i ofrohen punëkërkuesit
- Testi Holland

- Ndërmjetësimi – rendit vendet e lira të sugjeruara nga sistemi, bazuar në profesionin dhe aftësitë; tregon % e përputhjes me vendet e lira në sistem
- Ngarkim dokumentesh – mundësia e ngarkimit të dokumenteve të skanuara të profilit të punëkërkuesit
- Riaktivizimi i punëkërkuesit (personi ka qenë i regjistruar dhe është punësuar, pastaj kthehet në zyrat e punës)

Kjo e bën sistemin informatik të AKPA-s derë hyrëse për regjistrimin e të rinjve JAPFP. Parashikohen ndryshime në formularin e regjistrimit *online* që do të zbatohen shpejt, për të pasur një fushë specifike për të regjistruar të rinjtë JAPFP. Përveç kësaj, sistemi informatik do të ndërlidhet me Portalin GR që synon të jetë "fytyra online" e strategjisë së komunikimit të GR-së. Ky Portal mbledh informacionin paraprak për të rinjtë JAPFP dhe i mundëson rrjetit të partneritetit t'i kontaktojë më lehtësisht. Sidoqoftë, konfirmimi i statusit JAPFP do të bëhet në bazën e të dhënave të AKPA-s.

Gjithashtu, është i rëndësishëm fakti që sistemi informatik i AKPA-s lejon shkëmbim të dhënash me të tjera baza të dhënash kombëtare. Për qëllime të monitorimit direkt të GR-së (konkretisht të dhënat e daljeve dhe ndjekjes), më të rëndësishmet janë:

- Baza e të dhënave e Regjistrimit Kombëtar të Gjendjes Civile – të dhëna personale për qytetarët (punëkërkuesit)
- Zyra e Taksave – të dhëna për punësimin e qytetarëve (punëkërkuesve) (të dhëna që nga 2011)
- PAK (baza e të dhënave e Ministrisë së Shëndetësisë për personat me aftësi të kufizuar) – informacion për aftësi të kufizuara potenciale të punëkërkuesve
- Sistemi i Ministrisë së Shëndetësisë – për përfitimet sociale (asistencën sociale) që marrin punëkërkuesit
- ISSH (baza e të dhënave e Institutit të Sigurimeve Shoqërore) - të dhënat për kontributet shoqërore (që nga 2012)

Pavarësisht këtyre zhvillimeve, informacioni i mbledhur është i pamjaftueshëm për treguesit e gjurmimit të ecurisë së të rinjve nën Garancinë Rinore që marrin oferta, parashikuar në planin e zbatimit. Prandaj, PZGR parashikon që të kryhet një vlerësim i posaçëm për specifikat dhe zhvillimet që duhet të ketë sistemi informatik i AKPA-s (dhe ndërlidhja e tij me të tjera baza të dhënash), me qëllim që të mundësojë kapacitet të plotë të mbledhjes së informacionit për treguesit e gjurmimit (EMCO). Ky vlerësim do të bëhet brenda një kohe të shkurtër. Sidoqoftë, kapacitetet e plota për të qenë në linjë me kriteret e monitorimit të EMCO-s do të arrihen vetëm në periudhën afatmesme.

Strategjia e komunikimit përcakton edhe ngritjen dhe zbatimin e sistemeve të monitorimit, si një hap përpara se të ofrohen shërbimet e Garancisë Rinore. Kjo vlen sidomos në kuadrin e partneriteteve vendore (me financim të programit), sinjalizimit të të rinjve JAPFP dhe regjistrimit të tyre në masat e aktivizimit që pritet të realizohen në këtë fazë. Udhëzimi i Zbatimit të Garancisë Rinore do të trajtojë zhvillimet e nevojshme për të monitoruar aktivitet në këtë fazë, si edhe përqasjen sistematike për të garantuar monitorimin direkt dhe gjurmimin.

TABELA 16. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË PËRMIRËSUAR MBLEDHJEN E TË DHËNAVE, MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN

Emërtimi i reformës	Ndryshimi i pritshëm	Mjetet për matjen e ndryshimit	Burimi i informacionit / vlerësimet e planifikuara
Futja e treguesve shtesë në Anketën e Forcave të Punës për karakterizim më të mirë të të rinjve JAPFP	Karakterizim i hollësishëm dhe periodik i të rinjve JAPFP, përfshi variabla që mundësojnë ndërhyrje të hershme të përshtatur sipas karakteristikave individuale të secilit të ri.	Treguesit aktualë për karakterizimin e të rinjve JAPFP	Anketa e Forcave të Punës - statistikat
Ngritja e një sistemi për të vlerësuar tendencat e tregut të punës (1)	Të orientohen nxënësit në AFP dhe arsim të lartë, si edhe të përcaktohen kualifikimet që ofrohen në këto nivele arsimore.	Treguesit aktuale për nevojat për kualifikim që ka tregu i punës	Anketat Analiza Statistikore
Vlerësimi i sistemit të informacionit të AKPA (PES).	Miratimin i treguesve EMCO monitorim dhe vlerësim e GR.	Monitorimi dhe vlerësimi i GR	Sistemi i informaconit të AKPA
Emërtimi i nismës	**Ndryshimi i pritshëm**	**Mjetet për matjen e ndryshimit**	**Burimi i informacionit / vlerësimet e planifikuara**
Përgatitja e një vlerësimi vjetor të profileve JAPFP në Shqipëri	Të përditësohet periodikisht karakterizimi i të rinjve bazuar në treguesit që do të integrohen në modulin statistikor që do të caktohet.	Karakterizimi dhe profilizimi i të rinjve JAPFP	Anketa e Forcave të Punës - statistikat
Zhvillimi i sistemit të hapur të regjistrimit paraprak të JAPFP që mundëson (vullnetarisht) informacion shtesë për të rinjtë JAPFP.	Qëllimi është të kemi një sistem për pararegjistrimin e të rinjve JAPFP të identifikuar nga partnerët vendorë të përfshirë në strategjinë e komunikimit. (I njëjti portal do të mbështesë strategjinë e komunikimit të identifikuar në atë fazë).	Regjistrim paraprak online që ndihmon në identifikimin dhe profilizimin e të rinjve JAPFP.	Raportimi bazuar në sistemin informatik dhe baza e të dhënave
Mbledhja e të dhënave për të monitoruar hyrjet dhe daljet nga GR do të bazohet në sistemin informatik të AKPA-s dhe bazën e të dhënave që e mbështet.	Të krijohet derë hyrëse për regjistrimin e të rinjve JAPFP. Ky sistem informatik do të ndërlidhet me Portalin GR që synon të jetë "fytyra online" e strategjisë së komunikimit të GR-së. Ky Portal mbledh informacionin paraprak për të rinjtë JAPFP dhe i mundëson rrjetit të partneritetit t'i kontaktojë më lehtësisht. Sidoqoftë, konfirmimi i statusit JAPFP do të bëhet në bazën e të dhënave të AKPA-s.	Menaxhim dhe monitorim i GR Opsioni i regjistrimit online në GR; opsioni i gjurmimit të pjesëmarrësve në GR	Raportimi bazuar në sistemin informatik dhe baza e të dhënave

2.2.3 Përdorimi i plotë dhe optimal i fondeve

Kostoja totale e zbatimit të Garancisë Rinore do të jetë e lartë, nisur nga masat ambicioze dhe zgjerimi i ofrimit të tyre. Llogaritja e kostos është në proces dhe është përfunduar për disa masa të planifikuara. Megjithatë, duke ditur që llogaritja e kostos kërkon vlerat standarde dhe objektivat për fazën e parë të zbatimit të Planit (5-vjeçar), është akoma e pamundur të paraqitet një kosto totale e zbatimit.

TABELA PASQYRA E BUXHETIT

GLOBAL BUDGET - PILOT PHASE and ROLL OUT YEARLY														
	2023		2024		2025		2026		2027		TOTAL COST: PILOT + ROLL OUT 4 YEARS	SOURCE OF FUNDING		
	TARGET PILOT	TOTAL COST PILOT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT		EU	NATIONAL	OTHERS
MAPPING		612 500,0 €		951 250,0 €		1 651 250,0 €		2 313 750,0 €		3 013 750,0 €	8 542 503,0 €	6 601 253,0 €	1 585 000,0 €	356 250,0 €
OUTREACH	3	195 000,0 €	10	307 500,0 €		345 000,0 €		457 500,0 €		457 500,0 €	1 762 500,0 €	1 353 750,0 €	393 750,0 €	15 000,0 €
PREPARATION	204	180 000,0 €	1000	75 000,0 €		240 000,0 €		225 000,0 €		300 000,0 €	1 020 000,0 €	780 000,0 €	0,0 €	240 000,0 €
OFFER	468	1 009 800,0 €	6175	5 398 750,0 €		8 681 500,0 €		12 323 750,0 €		16 770 000,0 €	44 198 800,0 €	40 858 800,0 €	3 212 500,0 €	127 500,0 €
TOTAL COST		1 997 300,0 €		6 732 500,0 €		10 917 750,0 €		15 320 000,0 €		20 541 250,0 €	55 523 803,0 €	49 593 803,0 €	5 191 250,0 €	738 750,0 €

2.2.4 Ndërtimi i mekanizmave të fortë zbatues nga autoritetet dhe palët e interesuara

Miratimi i plotë i Garancisë Rinore në Shqipëri do të paraprihet nga një fazë pilot që synon vënien në funksionim dhe testimin e mekanizmave që shërbejnë për zbatimin e saj. Në këtë fazë pilot, fokusi do të jetë zbatimi në tërë një pjesë të territorit të instrumenteve që parashikohen në faza të ndryshme të Planit, mekanizmave të koordinimit dhe komunikimit ndërmjet aktorëve dhe sistemeve, si edhe modaliteteve të monitorimit. Nga ky këndvështrim, faza pilot do të ketë shtrirje territoriale të kufizuar, me qëllim që të ndërtohet gatishmëria për zbatimin e plotë të Planit në të gjithë territorin.

Fushat kryesore që mbulon faza pilot do të jenë:

- Organizimi dhe funksionimi i strategjisë vendore për sinjalizimin dhe mobilizimin e të rinjve JAPFP (komunikimi), që përfshin:

  i) modeli për kontraktimin e përgjegjësive në kuadrin e Këshillave Vendorë të Rinisë të ngritur tashmë

  ii) aktivitetet e identifikimit dhe aktivizimit për të rinjtë JAPFP.

  iii) mekanizmat për monitorimin e veprimeve të planifikuara dhe të rezultateve të arritura, me qëllim që të verifikohet efektiviteti i strategjisë si dhe aplikimi i instrumenteve të kontraktimit.

- Testimi i mekanizmit referues të të rinjve JAPFP te Garancia Rinore, me qëllim regjistrimin dhe integrimin e tyre në fazën përgatitore. Në këtë dimension, është veçanërisht e rëndësishme të testohen mekanizmat koordinues ndërmjet bashkive dhe OJF-ve të përfshira në fazën e komunikimit, si dhe niveleve/degëve të ndryshme të AKPA-s.

- Zhvillimi dhe testimi i sistemit informatik të AKPA-s me qëllim që të regjistrohen hyrjet në Garancinë Rinore, si dhe monitorimi i shërbimeve të konceptuara në fazën përgatitore.

- Testimi i grupit të parë të shërbimeve në fazën përgatitore, konkretisht: i) profilizimi i JAPFP; ii) këshillimi dhe orientimi; iii) mbështetja në kërkimin e punës; iv) trajnimi mbi aftësitë e punësueshmërisë (aftësi TIK dhe sociale); dhe v) referimi te një ofertë e Garancisë Rinore.

- Lidhur me sa më lart, konfirmimi/validimi i profilizimit të kryer në kontekstin e raportit të hartëzimit dhe lidhjes mes masave të Garancisë Rinore, si edhe i profileve të përcaktuara për popullatën e re JAPFP.

- Testimi i referimit dhe monitorimit drejt një prej ofertave të skemës së Garancisë Rinore.

Gjithashtu, faza pilot duhet të përfshijë zbatimin e tri reformave në planin e zbatimit:

- Reformimi i kritereve të pranueshmërisë lidhur me zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit.
- Ndryshimet ligjore në kuadrin legjislative (akte nënligjore) që zbatohen për grantet e organizatave rinore.
- Përforcimi i reagueshmërisë së masave që përmban Plani i Garancisë Rinore, konkretisht masat e nxitjes së punësimit që menaxhohen nga AKPA. Ky përforcim do të përfshijë edhe vlerësimin e fondeve buxhetore të alokuara për to.

Procesi i testimit të skemës së Garancisë Rinore si dhe referimi drejt masave do të orientohet prej profileve të krijuara gjatë hartëzimit të kryer tashmë (i gatshëm për konsultim). Në këtë mënyrë, qëllimi është të testohet kombinimi i veçorive të secilit grup dhe strategjitë e aktivizimit dh reagimit të programuara në plan.

Faza pilot do të përfshijë grupin ndërinstitucional dhe grupin teknik të punës të ngritur tashmë, si edhe grupe m të vogla partnerësh përgjegjës për realizimin e kësaj faze testimi të skemës GR. Subjektet që janë pjesë e grupit përgjegjës për fazën e testimit janë: Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Bashkia Tiranë, Kongresi Kombëtar i Rinisë, Organizatat Rinore në Tiranë, si dhe shkollat AFP në Tiranë.

Meqë kjo është fazë pilot ku jo të gjithë mekanizmat e zbatimit të Garancisë Rinore janë plotësisht të ngritur, strategjia globale e komunikimit për Planin nuk do të promovohet. Në fakt, nisur nga natyra universale që Garancia Rinore synon të ketë për segmentin 15-29 vjeç, zbatimi në terren i një strategjia komunikimi në këtë fazë pilot mund të zhgënjejë pritshmëritë e shumë të rinjve, sepse kushtet për t'iu përgjigjur të gjithë të rinjve që i bashkohen programit nuk janë plotësuar ende. Pikërisht për këtë arsye, faza pilot do të ketë shtrirje territoriale të kufizuar; zhvillimet do të ndodhin në qytetin e Tiranës ku ndodhet numri më i lartë i të rinjve JAPFP dhe pritet që kërkesa për programin të jetë më intensive.

Masat pilot do të kombinojnë aktivizimin e të rinjve të paregjistruar në AKPA përmes partneriteteve vendore që do të organizohen në Tiranë, si edhe të rinjtë e papunë të regjistruar në AKPA që do të evidentohen si JAPFP nga sistemi informatik; këta do të mobilizohen që të marrin shërbimet e Garancisë Rinore. Duhet theksuar se në vitin 2020 ishin rreth 18 mijë të rinj JAPFP të regjistruar në AKPA, që vlerësohet të jetë përafërsisht numri i të rinjve JAPFP aktualisht të regjistruar. Ky numër i të rinjve të papunë të regjistruar që kërkojnë garanci pune, do të testojë kushtet për funksionimin e Garancisë Rinore në fazat e përgatitjes dhe dhënies së ofertës.

Faza pilot do të zhvillohet në dy faza:

- Faza e pare do të zhvillohet në tremujorin e parë të 2022. Kjo fazë synon testimin skemës dhe sistemin e monitorimit GR. Në këtë fazë do të zhvillohet një simulim virtual (offline) i sistemit të regjistrimit dhe monitorimit. Kjo mund të bëhet bazuar në stokun e regjistruar tashmë në sistemin e AKPA-s dhe gjithashtu nëpërmjet regjistrimit të ri të të rinjve nën 30 vjeç, duke testuar nëse sistemi aktual mundëson menaxhimin e recurisë së punës me GR dhe prodhimin e indikatorëve kryesorë të monitorimit në mënyrë të drejtpërdrejtë.

- Faza e dytë do të zhvillohet përgjatë vitit 2023 dhe përbën një test real (online) të skemës brenda një shtrirjeje të kufizuar (rajonale dhe me një grup më të shkurtër ofertash). Në këtë mënyrë do të jetë e mundur të testohet kapaciteti i realizimit të skemës me iniciativat dhe reformat kryesore të saj.

Sipas rezultateve të këtyre dy hapave, qasja në fazën e parë pilot do të jetë në gjendje të vendosë nëse Plani duhet të zbatohet plotësisht në gjysmën e dytë të 2023 ose nëse duhet të shtyhet për vitin 2024 duke lejuar të bëhen përmirësimet përkatëse.

Kjo qasje mundëson një përparim progresiv drejt zbatimit të plotë të Planit në vitin 2024. Fizibiliteti i arritjes së këtij plani do të varet nga fakti nëse financimi i nevojshëm për ndërtimin e kapaciteteve të partnerëve të përfshirë në zbatimin e Planit mund të mobilizohet gjatë vitit pasardhshme.

Duke adoptuar këtë qasje në fazën pilot, do të jetë e mundur të testohen komponentët e ndryshëm të skemës GR, të vlerësohet qëndrueshmëria e planit dhe të përcaktohet ndërtimi i kapaciteteve të nevojshme për zbatimin e plotë. Në përfundim të fazës pilot do të hartohet një raport që përmban rekomandime për fazën e mëvonshme të zbatimit të Planit

Tabela më poshtë tregon reformat dhe nismat që do të zbatohen pjesërisht gjatë projektit pilot që do të zhvillohet në vitin 2023.

TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Reformat e planifikuara						
Reformimi i kritereve të pranueshmërisë lidhur me zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit.	Të lejohet AKPA të ofrojë shërbime punësimi për të rinjtë e papunë pasi regjistrohen	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Pilotim 2023	Është prezanruar
Nismat e planifikuara						
Trajnimi i rrjetit vendor	Të zhvillohen aftësitë dhe burimet e partnerëve vendorë që t'iu mundësohet zbatimi i strategjive të komunikimit. Njohuri për GR, programet e saj, portalin, sistemin e regjistrimit dhe ofrimi i kurseve të shkurtra mbi	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e Vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Agjencia Kombëtare e Rinisë	Pilotim 2023	Është prezanruar

TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
	aftësitë e buta të të rinjve – janë disa prej çështjeve për t'u pasur parasysh.					
Programi i kontratës së komunikimit	Sinjalizimi, regjistrimi dhe informimi i të rinjve JAPFP të kontraktohen te aktorët vendorë: bashkitë dhe organizatat rinore	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Agjencia Kombëtare e Rinisë	Pilotim 2023	Është prezanruar
Përforcimi i këshillimit dhe orientimit në AFP (kryesisht pas arsimit të detyrueshëm)	T'u ofrohen të rinjve JAPFP këshillim mbi nevojat për trajnim dhe orientim për karrierë	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në Garancinë Rinore	Rajonal e Vendor	Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Bashkitë OJF-të	Pilotim 2023	Është prezanruar
Portali për të Rinjtë	Hartimi i një mjeti komunikimi në internet si pjesë e zbatimit të GR	Të rinjtë 15-29 vjeç /JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	Zhvillimi i platformës informatike (faqe me bazë të dhënash) 2023 Faza pilot në gjysmën e parë të 2023. Funksionon rregullisht në gjysmën e dytë të 2023.	Është prezanruar
Ofrimi i trajnimeve të shkurtra mbi aftësitë e punësueshmërisë (aftësi për kërkim pune, aftësi të buta	Të përgatiten /përditësohen programet e trajnimit sipas nevojave specifike të JAPFP të	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e	Pilotim 2023	Është prezanruar

TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
për tregun e punës, aftësi dixhitale).	ndryshëm. Të përshtatet oferta për trajnim sipas profileve të ndryshme JAPFP (shih raportin e hartëzimit).			Punësimit dhe Aftësive		
Rritja e ofertave të Programit të Praktikave Profesionale. Të hapet aksesi për grup të synuar më të gjerë. (1)	Të mbështetet kalimi të rinjve në tregun e punës.	Të rinjtë e sapodiplomuar të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Pilotim 2023	Është prezanruar
Programi i Punësimit	Të mbështetet kalimi i të rinjve në tregun e punës duke përputhur vendet e lira me profilin e punëkërkuesit.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Pilotim 2023	Është prezanruar
Trajnimi në Punë	Të mbështet punësimi i të rinjve përmes trajnimit që adreson kualifikimet e kërkuara për profesione specifike dhe që përputhen me nevojat e punëdhënësve.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Pilotim 2023	Është prezanruar
Programi i Vetëpunësimit	Të nxitet vetëpunësimi duke krijuar *start-up*-e.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Pilotim 2023	Është prezanruar
Kurse të formimit profesional Oferta t'u ofrojë përparësi aftësive ndërsektoriale në zhvillim (të tilla si aftësitë dixhitale)	Forcimi i aftësive të nevojshme për të rinjtë nëpërmjet përmirësimit të punësueshmërisë së tyre përmes kurseve	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim të mesëm	Kombëtar	Ministria Kombëtare e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe	Pilotim 2023	Është prezanruar

TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
dhe sektorët përkatës ekonomikë (siç është turizmi).	afatshkurtra trajnimi të orientuara sipas nevojave të tregut të punës dhe mundësitë e reja të punës.			Aftësive / NAVETQ		
Kurse të AFP (rritjen e ofertës së AFP-së)	Të rrisë nivelin e arsimimit të të rinjve dhe t'u japë atyre një kualifikim për t'i mbështetur në tranzicionin drejt tregut e punës. Afrimi i më shumë nxënësve ne rrugën e AFP-së, duke rritur arritjet arsimore në nivelin e arsimit të mesëm dhe duke i lidhur këto nevoja me tregun e punës.	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim të mesëm	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria i Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Duke filluar nga viti shkollor 2023-2024 dhe më pas zgjerimi gradualisht.	Është prezanruar
Kurse të të nxënit në vendin e punës (apprenticeship)	Përmirësimi i kualifikimeve të të rinjve dhe për të forcuar lidhjen midis trajnimit dhe kërkesës së tregut të punës për të mbështetur tranzicionin në tregun e punës.	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim të mesëm	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit Agjencia e Formimit Profesional dhe Kualifikimit	Faza pilot fillon në vitin 2024 për një cikël mësimor trevjeçar	Është prezanruar